

KADEM  
KADIN VE DEMOKRASI DERNEĞİ

YAZ 2021 • CİLT 7 • SAYI 1

# KADEM

## Kadın Araştırmaları Dergisi

ISSN: 2149-4878  
e-ISSN: 2149-6374

Mülakat  
Dr. Saliha Okur Gümrükçüoğlu

Covid-19 Döneminde Akademisyen Annelerin İş-Yaşam Deneyimlerini Anlamak:  
Nitel Bir Araştırma  
K. Övgü Çakmak Ofluoğlu – Benan Kurt Yılmaz – Olca Sürgevil Dalkılıç

Kraliçe Arı Fenomeni Bağlamında Özel Sektörde Çalışan Kadınlara Yönelik  
Nitel Bir Araştırma  
Hava Yaşbay Kobal

Başarılı Yaşlanma ve Kadın  
Çiğdem Demir Çelebi

Feryal Saygılığil – Nacide Berber (Eds.). *Modern Türkiye’de Siyasi Düşünce,*  
*Cilt 10 / Feminizm*  
Büşra Bilgin

Ayşe Betül Oruç. *Klasik ve Modern Dönem Tefsir Kaynaklarında Kadın Algısı*  
Sümeyye SayĐın

Serpil Sancar. *Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti: Erkekler Devlet,*  
*Kadınlr Aile Kurar*  
Büşra Doğru Cingöz

kadınarastirmalari.kadem.org.tr



KADEM  
Kadın  
Araştırmaları  
Dergisi

KADEM  
KADIN VE DEMOKRASI DERNEĞİ



**KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi**  
**KADEM Journal of Women's Studies**

Cilt 7 • Sayı 1 • Haziran 2021

ISSN: 2149-4878

e-ISSN: 2149-6374

*KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi* hakemli bir dergidir.  
Yayımlanan makalelerin sorumluluğu yazarına/yazarlarına aittir.

**Kadın ve Demokrasi Derneği Adına İmtiyaz Sahibi/Owner**

Dr. Saliha Okur Gümrükçüoğlu (Medeniyet Üniversitesi, İstanbul, Türkiye)

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü/Editorial Manager**

Dr. Zeynep Kevser Şerefoğlu Danış (Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, İstanbul, Türkiye)

**Baş Editör/Editor-in-Chief**

Dr. Zehra Zeynep Sadıkoğlu (Medeniyet Üniversitesi, İstanbul, Türkiye)

**Yönetici Editör/Managing Editor**

Zehra Çelik (İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye)  
Güllü Sonakalan (İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul, Türkiye)

**Kitap Değerlendirme Editörü/Book Review Editor**

Büşra Bilgin

**Yabancı Dil Editörü/Foreign Language Editor**

Hüsna Hamiyet Altın

**Tashih/Redaction**

İnayet Bebek

**Dizgi/Typography**

Ender Boztürk

**Yayın Kurulu/International Editorial Board**

- Prof. Dato'sri Dr. Zaleha Kamaruddin (International Malaysia Islam University, Kuala Lumpur, Malezya)  
Prof. Dr. Orhan Küçük (Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu, Türkiye)  
Prof. Dr. Nuri Tinaz (Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye)  
Prof. Dr. Nigar Demircan Çakar (Düzce Üniversitesi, Düzce, Türkiye)  
Prof. Dr. Mustafa Koç (Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, Türkiye)  
Prof. Dr. Marcia K. Hermansen (Loyola University, Chicago, ABD)  
Prof. Dr. Farid Sufia Shuaib (International Malaysia Islam University, Kuala Lumpur, Malezya)  
Prof. Dr. Ejder Okumuş (Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Ankara, Türkiye)  
Prof. Dr. Aysun Bay Karabulut (Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Malatya, Türkiye)  
Doç. Dr. Manal Abul Hassan (October 6 University, Kahire, Mısır)  
Doç. Dr. Kılıç Buğra Kanat (Penn State University, Pensilvanya, ABD)  
Doç. Dr. E. Sare Aydın Yılmaz (İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul, Türkiye)  
Doç. Dr. Betül İpşirli Argıt (Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye)  
Doç. Dr. H. Şule Albayrak (Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye)  
Dr. Öğr. Ü. Saliha Okur Gümrükçüoğlu (Medeniyet Üniversitesi, İstanbul, Türkiye)  
Dr. Öğr. Ü. Nursem Keskin Aksay (İbn Haldun Üniversitesi, İstanbul, Türkiye)  
Dr. Öğr. Ü. Nagihan Haliloğlu (İbn Haldun Üniversitesi, İstanbul, Türkiye)  
Dr. Öğr. Ü. Burcu Uysal (İbn Haldun Üniversitesi, İstanbul, Türkiye)  
Dr. Öğr. Ü. Azize Şahin (İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye)  
Dr. Esra Albayrak (Nun Eğitim ve Kültür Vakfı Yönetim Kurulu Başkanı)

**Yayıncı/Publisher**

Kadın ve Demokrasi Derneği/Women and Justice Association

**Sertifika No/Certificate Number**

30716

**Yayın Türü/Type of Publication**

Akademik Dergi/Academic Journal

**Yayın Dili/Languages of Publication**

Türkçe ve İngilizce/Turkish and English

**Yayın Periyodu/Publishing Period**

Altı ayda bir, yaz ve kış dönemleri yayımlanır. / Biannual (June&December)

**Baskı ve Cilt/Press**

Turkuvaz Haberleşme ve Yayıncılık A.Ş.

**Adres:** Ak Pınar Mah. Hasan Basri Cad. No: 4 Sancaktepe/İstanbul

**Telefon:** 0 (216) 585 90 00 **Web:** <http://www.tukuvazmatbaacilik.com.tr>

**Elektronik posta:** [info@turkuvazmatbaacilik.com.tr](mailto:info@turkuvazmatbaacilik.com.tr)

**Basım Tarihi:** Haziran 2021

**KADEM**  
KADIN VE DEMOKRASI DERNEĞİ

**İletişim/Correspondence**

KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi

Karagömrük Mah. Muhtar Muhittin Sok. TOKİ Sulukule Evleri No: 8/1

Fatih, Edirnekapı/İstanbul

**Telefon:** +90 (212) 631 46 49 **Web:** [kadinrastirmalari.kadem.org.tr](http://kadinrastirmalari.kadem.org.tr)

**Elektronik posta:** [kadinrastirmalari@kadem.org.tr](mailto:kadinrastirmalari@kadem.org.tr)

# İçindekiler / *Table of Contents*

## 1 Mülâkat / Interview

Dr. Saliha Okur Gümrükçüoğlu

.....

## Makaleler / *Articles*

- 13 K. ÖVGÜ ÇAKMAK OTLUOğLU – BENAN KURT YILMAZ –  
OLCA SÜRGEVİL DALKILIÇ

**Covid-19 Döneminde Akademisyen Annelerin İş-Yaşam Deneyimlerini Anlamak: Nitel Bir Araştırma / *Understanding The Work-Life Experiences of Academic Mothers During The Covid-19 Period: A Qualitative Reserach***

- 53 HAVA YAŞBAY KOBAL

**Kraliçe Arı Fenomeni Bağlamında Özel Sektörde Çalışan Kadınlara Yönelik Nitel Bir Araştırma / *A Qualitative Study of Women Working in the Private Sector in the Context of the Queen Bee Phenomenon of Preschool Children***

- 79 ÇİĞDEM DEMİR ÇELEBİ

**Başarılı Yaşlanma ve Kadın / *Successful Aging and Woman***

## Kitap Değerlendirmeleri / *Book Reviews*

- 109 Feryal Saygılıgil, Nacide Berber (Eds.), *Modern Türkiye’de Siyasi Düşünce, Cilt 10 / Feminizm*

Büşra Bilgin

- 115 Ayşe Betül Oruç, *Klasik ve Modern Dönem Tefsir Kaynaklarında Kadın Algısı*  
Sümeyye Saygın

- 124 Serpil Sancar, *Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti: Erkekler Devlet, Kadınlar Aile Kurar*

Büşra Doğru Cingöz





## *Mülâkat / Interview*

### **Dr. Saliha Okur Gümrükçüoğlu**

KADEM Yönetim Kurulu Başkanı

1975 yılında İstanbul'da doğdu. İlköğrenimini Belçika'da, liseyi İstanbul'da tamamladı. 1998 yılında Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi'nden mezun olup aynı fakültenin "İslam Hukuku" kürsüsünde "*Cerîde-i İlmîyye'de Nakz Kararlarının Hukuki Tahlili*" adlı teziyle yüksek lisansını tamamladı.

Doktora çalışmasını 2011 yılında "*Şikâyet Defterleri Işığında Osmanlı Hukuku ve Uygulaması*" adlı eseriyle Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde bitirdi. 2011-2014 yılları arasında İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi İslam Hukuku Bölümü'nde kürsü başkanlığı ve öğretim üyeliği yaptı.

Bu süre zarfında çeşitli dernek ve vakıflarda yönetim kurulu üyeliğinde bulundu, alanıyla ilgili, panel ve çalıştaylarda görev aldı. Halen İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Tarihi Bölümü'nde öğretim üyeliği ve KADEM (Kadın ve Demokrasi Derneği) Yönetim Kurulu Başkanlığı görevini sürdürmektedir.



Dr. Saliha Okur Gümrükçüoğlu

Gümrükçüoğlu'nun *Osmanlı Devleti'nde Hak Arama Özgürlüğü* ve *Osmanlı'dan Günümüze Evlatlık Kurumu ve Koruyucu Aile* adlı yayımlanmış iki eserinin yanı sıra, ulusal ve uluslararası alanlarda makale ve tebliğleri bulunmaktadır.

İngilizce bilen Gümrükçüoğlu evli ve 3 çocuk annesidir.

**8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde kamuoyu ile paylaştığınız Kadın Haklarına Dair İlkeler Bildirgesi'ne neden ihtiyaç duyuldu? Sizi bu bildirgeyi hazırlamaya götüren etkenler neler oldu?**

Kadın Haklarına Dair İlkeler Bildirgesi, KADEM'in uzun zamandır üzerinde çalıştığı, alanında uzman isimlerle, akademisyenler, hukukçular ve farklı STK'larla birlikte her kelimesini istişare ederek hazırladığı bir metin. Biz bu bildirgeyle, kadın haklarına evrensel bir yaklaşım ve güçlü bir söylem kazandırdık. Bildirgenin ayırıştırmadan, kategorize etmeden bütün kadınları kapsıyor olması da çok önemli tabi.

KADEM sekiz yıldır kadına yönelik her türlü şiddetin ve adaletsizliğin karşısında duran, kadının sahip olduğu haklara ve saygınlığa ulaşması için mücadele eden, bu konuda pek çok çalışması olan bir sivil toplum kuruluşu. Bu çerçevede bizler ulusal ve uluslararası pek çok proje gerçekleştiriyoruz. Kadınların önce kendilerinin sonra haklarının farkında olmaları ve bunları koruyabilmeleri adına çeşitli programlar düzenliyoruz. Elli farklı şehirde bulunan temsilcilerimiz vasıtasıyla binlerce kadına ulaşarak, sorunlarını tespit etme ve çözüm bulma noktasında yoğun ve zorlu bir mücadele veriyoruz.

Tabi bütün bu çalışmalarımızı gerçekleştirirken sıkça karşılaştığımız sorular, eleştiriler ve tartışmalar da oluyor. Bazen bir cümle, bazen bir tek kavram için uzun mesailer yapmak gerekebiliyor. Bu süreçte, bizim ilkesel olarak ortaya koyduğumuz kadın hakları meselesinin en temel kavramlarının dahi çok net anlaşılmadığını gördük. Bu bildirgeyle hem KADEM'in sekiz yıllık tavrını, duruşunu, söylem ve amacını yeniden özetleyelim hem uzun vadede gündelik tartışmalarda uzlaşabilmenin önünü açalım hem de kadınlara yeni ve kuşatıcı bir söz söyleyelim istedik. Böylece KADEM'in kuruluş yıldönümü olan 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde, bugüne kadar yürüttüğümüz çalışmalarımızda bize yol gösteren, benimseydiğimiz, temel inanç ve ilkelerimizi Kadın Haklarına Dair İlkeler Bildirgesi'yle kamuoyuyla paylaştık.

**Bildirgede “Varoluşta eşitlik, sorumlulukta adalet” anlayışıyla çıkış yaptınız. Varoluşta eşitlik, sorumlulukta adalet derken KADEM ne demek ister biraz bunu açabilir misiniz? Siz bunu nasıl değerlendirirsiniz?**

İsterseniz bu iki kavramı ayrı ayrı değerlendirelim. Varoluşta eşitlik, haddizatında insanın yaratılıştan edindiği ve korumak durumunda olduğu en temel ilke... Burada “insan” kelimesini özellikle tercih ediyoruz çünkü varoluş/yaratılış gibi temel kavramlarımızı cinsiyetten bağımsız olarak yalnızca “insan” bahsinde ele almamız gerekiyor. Bu şekilde hak ve adalet gibi kavramları da daha doğru bir idrakte ve daha sağlam bir zeminde konuşabiliriz.

Bildirgemizde, kadının insan olmasından ileri gelen haklarının, hiçbir kişi ve kurum tarafından ihlal edilemeyeceğini, söz konusu hakların ruh ve beden bütünlüğünün korunması ile inanç ve düşünce özgürlüğü, ailenin, neslin ve mülkiyetin korunması olduğunu ifade ettik. Bu temel esaslar, başta İslam dininin ana gayelerine, evrensel düşünce tarihine, kadim değerlere, insanlığın ürettiği pek çok ilke, sözleşme ve bildirgeye dayanıyor. Bu beş esas; tartışmaya, cinsiyetler arası pay etmeye veya ihlale açık değildir. Gelelim “varoluşta eşitlik” ilkesinin doğal sonucu olan “sorumlulukta adalet” esasına.

Biz adalet kavramını, bireysel ve toplumsal bir hedef olarak belirlerken aynı zamanda belirleyici ve düzenleyici ilkemiz olarak da kullanıyoruz. Alışkanlıklar, gelenek, aile ve sosyal hayattaki adaltsiz rol dağılımı, hedefimizi de temel ilkelerimizi de etkilemez. Kadın ve erkek arasında toplumdan topluma değişkenlik gösteren roller ve bu rolleri icra noktasında farklılıkların olması, varoluşta eşitlik ilkesini bozmaz. Her iki cinsin de üstlendiği rol ve sorumluluklar onlara farklı değerler yükleyebilir ancak bu değerler de birini diğerinden daha üstün kılmaz. Sorumlulukta adalet ilkesi, güçlü bir idrakin, yüksek bir ahlakın da tezahürüdür. Bu ilkenin hayata geçirilmesi, huzurlu ve güçlü aileler, birbirine eş ve dost olabilmiş kadın ve erkeklerle mutlu ve sağlıklı nesillerin de teminatıdır.

**Tam da bu noktada aile ve evlilik kurumunun önemi üzerinde durduğunuzu ve bu önemi merkeze alarak birçok çalışma yürüttüğünüzü biliyoruz. Aile, evlilik kurumunun sürekliliği ve sağlıklı nesillerin yetiştirilmesi konularına dair görüşleriniz nelerdir?**

Aile, toplumun ana taşıyıcısı ve en kadim insan ilişkilerini barındıran yapıdır. Kadının ve erkeğin bir arada yaşamasına, mutlu ve huzurlu bir ömür sürmesine, sağlıklı nesiller yetiştirmesine imkân sağlar. Biz, kadın ve erkeği bu yapıyı ayakta tutan ‘iki insan’ olarak kabul ediyoruz. KADEM’in kadınla alakalı yapmış olduğu bütün çalışmalar bir yönüyle ailenin güçlenmesi hedefine de hizmet ediyor. Zira kadının huzurlu, güvende ve güçlü olması, eğitim ve çalışma hayatında eşit imkânlar edinmesi, yüklendiği rollerin ve sorumlulukların altında ezilmemesi, aileyi de mamur eder.

Aile içinde görev paylaşımı, adalet ve hakkaniyet zemininde, fertlerin rıza ve hukukunu gözeterek şekilde gerçekleşmelidir. Gerek aile gerekse toplumda kadının rızasının, izzet ve haysiyetinin zedelenmesi, hiçbir gerekçeyle meşru görülemez. Biz, kadına yönelik şiddetin her türüyle mücadele ederken bir yandan da şiddetin aileleri parçalamasının önüne geçmek için uğraşyoruz. Ancak bireylerinin onurunun korunamadığı, şiddetin normalleştiği, kadının emniyette olmadığı bir aile, artık aile değildir; böyle bir ev artık “mahrem alan” olarak kabul edilemez. Burada artık maalesef korunacak bir



Dr. Saliha Okur Gümrükçüoğlu

aile kalmamıştır; burada savunmamız ve korumamız gereken şiddete maruz kalandır. Hâkim toplumsal yargılar bu hakikati değiştirmez. Aileyi koruyup güçlendirmek de aile içi şiddetle mücadele etmeden mümkün olamaz.

**Bildirgenizin temel ilkeleri arasında kadının dokunulmazlığına dair bir madde var. Kadının dokunulmazlığı çerçevesinde bu ilkenizden bahsedebilir misiniz?**

Daha önce de ifade ettiğim gibi söz konusu “dokunulmazlık” ilkesinin muhatabı aslında insandır. Bakınız zaten bildirgemiz “insan” kelimesiyle başlıyor. “İnsan akıl ve irade sahibi özgür bir varlıktır. Varlığını şeref ve izzetle tamamlar” cümlesiyle devam ediyor. Kendisini akıl ve iradeyle, hür ve izzet sahibi olmakla tamamlayan bir varlığın ikincilliğini konuşabilir miyiz? Ya da bir sebeple bu vasıfların herhangi birini elinden alabilir miyiz? Ne yazık ki insanlık tarihi boyunca kadınlar bu ilkedен yeterince yararlanamadılar. Evet, bugün sadece ülkemizde değil, tüm dünyada kadına yönelik şiddet diye bir mesele var. Aile içinde kadını yıpratın, toplumsal hayatta ikincilleştiren, çalışma hayatında dışlayan uygulamalar var. Kadına biçilmiş roller, etiketler, engeller, toplumsal cinsiyet bakiyesi yanlış uygulamalar ve şiddet gerçeği var. O halde kadını, insan olmanın derinliği ve genişliği çerçevesinde değerlendirebilmek için önce bütün sorunları tek tek tespit etmek, sonra da çözüme odaklanmak gerekiyor. Bildirgemizde kadının temel hak ve özgürlüklerini, dokunulmazlığına dair ilkeleri açıkça ve tek tek ifade ettik.

**Son zamanlarda hem Türkiye'nin taraf olduğu hem de taraf olmaktan çıktığı İstanbul Sözleşmesi üzerine tartışmalar devam ediyor. KADEM'in ortaya koyduğu Kadın Haklarına Dair İlkeler Bildirgesi İstanbul Sözleşmesi'ne bir alternatif olarak düşünülebilir mi?**

Öncelikle şunu açıkça söyleyebilirim ki bu iki metin hiçbir açıdan mukayese edilemez. İstanbul Sözleşmesi şiddetle mücadelede 6284 sayılı kanunu denetleme ve mağduru koruma noktasında önemli işleve sahip olan uluslararası bir metindi. Devlet, sözleşmeden çekilme kararı aldı ancak yasa halen mevzuatta yer alıyor. İnşallah mevcut yasa güçlendirilir, uygulamadaki aksaklıklar giderilir. Ancak kadına şiddet, bizim kadın hakları konusunda mücadele verdiğimiz sorunlardan sadece bir tanesi. KADEM başta şiddet olmak üzere, kadını

ve aileyi ilgilendiren her türlü konuda sözleşme yürürlükteyken ne yapıyorsa, fazlasıyla yapmaya devam edecektir.

KADEM'in Kadın Haklarına Dair İlkeler Bildirgesi, bugün üretilmiş ve yalnızca bugüne söylenmiş bir söz değildir. Bu bildirgenin savunuculuğunu yaptığı bütün kadim değerler ve ilkeler, yeryüzünde insan yaşadığı müddetçe geçerliliğini ve değerini koruyacak özelliindedir. Bildirge, bizim sekiz yıldır güvenli bir toplum ve adil bir gelecek inşa etmek amacıyla savunduğumuz tüm ilke ve görüşlerin hülasası mahiyetinde bir metindir. En temel değerlerimizin ve evrensel müktesebatın bir tezahürüdür. Bildirgemiz, sadece şiddet konusunu değil, kadın haklarına dair vazgeçilemez ve devredilemez olarak nitelediğimiz temel hakları ve kaideleri içermektedir.

**Konuyu özetleyecek olursak Kadın Haklarına Dair İlkeler  
Bildirgesiyle KADEM'in vermek istediğı temel mesaj nedir?  
Bildirge sonucundan beklentileriniz nelerdir?**

Biz bu bildirmede öncelikle kadının yüklendiğı bütün sıfat ve rollerinin öncesinde "fert" olduğunu vurgulamak istedik. Kadının sıfat ve kategorilerle adlandırılmasının, makbul rollerle değer bulmasının yanlış ve zarar verici olduğunu ifade ettik. "Kadının fırsat eşitliğine ulaşması, ailede ve toplumsal hayatta adaletli sorumluluk ve rol paylaşımı, şiddetle mücadelede tavizsiz tutum gibi ilkeleri savunarak, bu en temel ilkelerin tesisi için kararlılığımızı ve mücadelemizi sürdüreceğimizi ilan ettik."

Bildirgemizi kamuoyuyla paylaştıktan hemen sonra da bir kampanyaya başlattık ve **imzamiatarim.com** adresi üzerinden bildirgemizi imzaya açtık. Çok farklı kesimlerden binlerce kadın ve erkek bildirgeye imza atarak destek oldular. Kampanyamız halen devam ediyor ve imza atanların sayısı her geçen gün artıyor. Kadın Haklarına Dair İlkeler Bildirgesi de bildirgeye verilen bu destek de sesimizin daha yüksek çıkması, sözümüzün büyük kitlelere ulaşması ve mücadelemizin daha dayanıklı olması adına çok kıymetli...

Bu değerli mülakat için *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi* adına teşekkürlerimizi sunarım.

# Covid-19 Döneminde Akademisyen Annelerin İş-Yaşam Deneyimlerini Anlamak: Nitel Bir Araştırma

## *Understanding The Work-Life Experiences of Academic Mothers During The Covid-19 Period: A Qualitative Reserach*

*K. Övgü Çakmak Otluoğlu\**

*Benan Kurt Yılmaz\*\**

*Olca Sürgevil Dalkılıç\*\*\**

### Özet

Covid-19 salgınıyla üniversiteler uzaktan eğitim sistemine geçmiş, akademisyenler eğitim faaliyetlerini evden yürütmek durumunda kalmışlardır. Söz konusu bağlamda, akademisyenlerin çalışma şekilleri önemli düzeyde etkilenmiş; akademik yükseltmelerde kritik başarı göstergesi olan yayın yapma faaliyetlerinin de evden gerçekleştirilmesi gerekmiştir. Bu durum, salgının önlenmesi için alınan tedbirlerle (örneğin: sosyal izolasyonun sağlanması için yardımcı ve bakıcı desteklerinin alınmaması) birleşince, ev içi yükleri de arttırmış, bu koşullar özellikle akademisyen annelerin kariyerlerini ve çalışma şekillerini etkilemiştir. Salgının devam etmesiyle

.....

\* Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye. ovgu@istanbul.edu.tr, 0000-0002-8489-9345

\*\* Öğr. Gör. Dr., Sinop Üniversitesi, Ayancık Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Sinop, Türkiye. bkurt@sinop.edu.tr, 0000-0002-1265-7136

\*\*\* Doç. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, İzmir, Türkiye, olca.surgevil@deu.edu.tr, 0000-0002-7667-8104

■ **Başvuru:** 05.03.2021

■ **Kabul:** 26.03.2021

■ **DOI:** 10.21798/kadem.2021.50

This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Cite this article as: Çakmak Otluoğlu, K.Ö., Kurt Yılmaz, B. ve Sürgevil Dalkılıç, O. (2021). Covid-19 Döneminde Akademisyen Annelerin İş-Yaşam Deneyimlerini Anlamak: Nitel Bir Araştırma, *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, Vol. 7, No. 1: 13-52.

üniversiteler uzaktan eğitimi sürdürmüş, bu dönemde akademisyen annelerin iş-yaşam dengeleri, akademik üretkenlikleri-verimlilikleri ve kariyerlerinin nasıl etkilendiği önemli bir araştırma sorusu olarak belirginleşmiştir. Bu araştırma sorusundan hareketle çalışmamızda, yirmi akademisyen anneye derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilerek salgın döneminde deneyimlenen iş-yaşam dengesizlikleri ve kariyer sorunları irdelenmiştir. Maxqda 2020 Plus programıyla gerçekleştirilen analizler sonucunda, iş-aile çatışması ve akademik verimsizlik temaları belirgin bir şekilde ortaya çıkmıştır. Araştırmanın, salgının beraberinde getirdiği farklı sorumlulukları ve sorunları ortaya koyarak alınabilecek önlemlere ışık tutabileceği düşünülmektedir.

### **Abstract**

With the Covid-19 outbreak, universities switched to the distance education system, and academics had to carry out their educational activities from home. This situation significantly affected the working style of academics; publishing activities, which are critical indicators of success in academic promotion, had to be carried out from home. Combined with the measures taken to prevent the epidemic (for example, lack of assistance and caregiver support to ensure social isolation), house responsibilities have also increased and these conditions have particularly affected the careers and working styles of academic mothers. With the continuation of the epidemic, universities also continued distance education, and it became clear as an important research question how the work-life balance, academic productivity-efficiency, and professional careers of academic mothers were affected during this period. Based on this research question, in our study, in-depth interviews with twenty academic mothers were conducted to examine work-life imbalances and career problems experienced during the epidemic period. As a result of the analysis carried out with the Maxqda 2020 Plus program, the themes of work-family conflict and academic inefficiency have emerged prominently. It is thought that the research can shed light on the measures that can be taken by revealing the different responsibilities and problems brought about by the epidemic.

### **Extended Abstract**

Covid-19 epidemic does not only threaten public health, but also affects daily life both economically and socially. One of the most significant and traumatic effects of the Covid-19 epidemic is gender inequality. Due to remote work, which is used to ensure social



distance and social isolation, it is seen that household and caring responsibilities are distributed disproportionately among even highly educated dual career couples. Even though these inequalities were also present before the epidemic, working mothers had at least support mechanisms such as schools, daycares, caregivers, and grandparents. Since such support mechanisms have been lost, it is argued that working mothers' careers are likely to suffer in the short and long term, including in academia. Because universities switched to distance education system, academics had to work from home as well. Combined with the measures taken to prevent the epidemic (for example, lack of assistance and caregiver support to ensure social isolation), household and caring responsibilities of academic mothers have also increased. These responsibilities have affected the careers and working styles of academic mothers. With the ongoing Covid-19 epidemic, universities continue distance education, and it becomes clear as an important research question how the work-life balance, academic productivity-efficiency, and professional careers of academic mothers are affected during this period. Hence, this study aims to investigate the problems faced by academic mothers, who represent a specific group of working mothers, in terms of work-life balance and career issues during the Covid-19 epidemic.

The general purpose of this research is to understand the work-life experiences of academic mothers who conduct distance education during the Covid-19 epidemic. There are three main reasons for focusing on academic mothers in this study. First, the decision to switch to distance education was taken at universities to prevent the spread of the epidemic. With this decision, activities such as lecturing, exams, jury membership, etc. moved to online platforms. Therefore, academic mothers are included in the group that experience remote work. Second, academy is a profession that includes research activities as well as educational activities. Moreover, the number of publications included among research activities constitutes a critical success factor for the promotion of academics. Inequalities in household chores caused by gender roles, especially full-time childcare, are predicted to negatively affect the publishing productivity of academic mothers. In this context, it is thought to be of importance to investigate the effect of negative experiences on the publishing productivity of academic mothers.

Considering the need to interpret and scrutinize a social phenomenon, a qualitative research method was employed while a phenomenological pattern was used, since the focal point was the experiences of the participants. In this phenomenological study, the object was

to understand the experiences and perceptions of the participants with regard to work-life balance during the Covid-19 epidemic. The population of the research consisted of academic mothers who were employed at both the public and private universities in Turkey. The sample was created by a purposeful sampling method.

Within the scope of the research, 20 academic mothers, including 2 professors, 12 associate professors, and 6 Ph.D. lecturers working at both public and private universities were interviewed. Findings obtained from the study show that conducting research and publishing is difficult for academic mothers. Especially, it is observed that the substantial increase in inequalities in household chores and child care hinder the productivity of academic mothers and cause them to experience academic inefficiency. It can be stated that, due to all of their ongoing responsibilities, academic mothers do not have sufficient time to conduct research. In addition, they focus on their family lives by compromising their publishing performance. During the Covid-19 epidemic, academic mothers also stated that they felt guilty because they could not take care of their children when they tried to focus on their research.

Academic mothers participating in the study emphasize that partner support is limited. Preparing meals, supporting children for their lessons and homework, and ensuring the hygiene of the house are added to their ongoing responsibilities. For this reason, academic mothers are seen to start the day early, neglecting personal needs and hobbies. There is a work-life experience that increases their inner-conflict, feelings of guilt, and anxiety, and in turn decreases their publishing productivity.

In light of the findings, there are some suggestions to prevent academic mothers from the outcomes of gender inequalities in the Covid-19 epidemic period. Accordingly, it was seen that in some universities, trainings were organized to make distance education much more efficient. It is thought that these trainings would be useful in order to increase the quality of the education due to the different dynamics of distance education compared to face-to-face education. It may be suggested that universities might provide work-life balance trainings as well. In addition, universities might evaluate academic productivity by considering the gender equality issues.

**Anahtar Kelimeler:** Covid-19, akademisyen anneler, iş-yaşam dengesi, cinsiyet eşitsizliği, kariyer

**Keywords:** Covid-19, academic mothers, work-life balance, gender inequality, career

## Giriş

Dünya üzerinde ilk Covid-19 vakasına, Aralık 2019'da rastlanmıştır. Covid-19, yüksek bulaşma oranıyla kısa sürede korkulan bir hastalık haline gelmiştir (Shin, vd., 2020: 646). Türkiye'deki ilk Covid-19 vakası ise 10 Mart 2020 tarihinde tespit edilmiştir. Hastalığın yayılmasını önlemek, kamu sağlığını korumak için ülkemizde sosyal mesafe ve sosyal izolasyonun sağlanması yönünde çeşitli tedbirler uygulamaya konulmuştur. Söz konusu tedbirlere ilk ve orta öğretimin uzaktan gerçekleştirilmesi, üniversitelerin eğitim-öğretim faaliyetlerini uzaktan sürdürmesi, altmış beş yaş üstü ve yirmi yaş altına getirilen sokağa çıkma kısıtlamaları, hafta sonları sokağa çıkma kısıtlamaları örnek olarak gösterilebilir. Covid-19'un mutasyona uğramasıyla artan bulaşıcılık hızını azaltmak için 13 Nisan 2021 tarihinde yayınlanan genelge ile ülke genelinde iki haftalık kısmi kapanma gerçekleştirirken, 26 Nisan 2021 tarihinde yayınlanan genelge ile de 29 Nisan-17 Mayıs 2021 tarihleri arasında tam kapanma sürecine girilmiştir <https://www.icisleri.gov.tr/81-il-valiligine-tam-kapanma-tedbirleri-genelgesi-gonderildi>).

Covid-19 salgınının, söz konusu gelişmelerden de anlaşılacağı üzere sadece halk sağlığını tehdit etmekle kalmadığı görülmektedir. Salgın, aynı zamanda hayatın günlük akışı içinde gerek ekonomik gerekse sosyal açıdan toplumun her kesimini etkilemektedir (Cui, Ding ve Zhu, 2020:1). Covid-19 salgınının, derin ve sarsıcı etkilerinin gözlemlendiği bir diğer konu ise cinsiyet eşitsizliğidir (Oleschuk, 2020:1). Dünya geneline bakıldığında; sosyal mesafe ve sosyal izolasyonun sağlanması için başvurulan yöntemlerden biri olan uzaktan çalışmanın beraberinde getirdiği çocuk bakımı ile ev işlerinin, yüksek eğitim seviyesine sahip ve çift kariyerli eşler arasında bile eşit bir şekilde dağılmadığı görülmektedir (Pinho-Gomes, Peters, Thompson, Hockham, Ripullone, Woodward ve Cracel, 2020:1). Bu bağlamda cinsiyet eşitliğini sağlama konusunda öncü sayılabilecek İskandinav ülkelerinde dahi çalışan annelerin, karantina sırasında çocuk bakımı ve ev işlerinde eşlerine kıyasla orantısız bir yük üstlenmiş olduğu belirtilmektedir (Manzo ve Minello, 2020:120;

Minello, 2020:2). Aslında çocuk bakımı ve ev işlerinde orantısız bir dağılım salgın öncesinde de mevcut olmakla birlikte okul, kreş, ev içinde yardımcı (bakıcı ve temizlikçi) desteğiyle ev içi yüklerin bir nebze azaldığı ifade edilmektedir (O'Reilly, 2020:7). Salgınla birlikte söz konusu destek mekanizmalarını kaybeden çalışan annelerin kısa ve uzun vadede kariyerlerine ilişkin birtakım olumsuzluklarla karşılaşmalarının olası olduğu öngörülmektedir (Nash ve Churchill, 2020:2).

Ülkemizde Covid-19 salgını ile kamuda dönüşümlü ve uzaktan çalışmaya geçildiği (<https://www.icisleri.gov.tr/81-il-valiligine-tam-kapanma-tedbirleri-genelgesi-gonderildi>), özel sektörde ise çoğu işletmenin uzaktan çalışmayı benimsediği görülmektedir (ILO, 2021). Benzer bir durumun, üniversitelerin eğitim-öğretim faaliyetlerini uzaktan sürdürmeleri doğrultusunda üniversitede görev yapan akademisyenler açısından da geçerli hale geldiği ifade edilebilir. Söz konusu bağlamda bu çalışma, çalışan annelerin özel bir grubunu oluşturan "akademisyen annelerin" Covid-19 salgını döneminde iş-yaşam dengelerinde ve kariyerlerinde yaşadıkları sorunları araştırmayı amaçlamaktadır. Nitel araştırma yönteminin benimsendiği bu çalışmada, Türkiye'de devlet ve vakıf üniversitelerinde öğretim üyesi statüsünde çalışan akademisyen annelerle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilerek hem Covid-19 salgını döneminde akademisyen annelerin yaşam ve çalışma deneyimlerinin anlaşılması amaçlanmış hem de bu dönemden kariyer ilerlemeleri açısından dezavantajlı çıkmamaları için alınabilecek önlemler sunulmaya çalışılmıştır.

Çalışmada, akademisyen annelere odaklanılmasının üç temel nedeni bulunmaktadır. İlk olarak; ülkemizde üniversitelerde salgının yayılmasını önlemek amacıyla uzaktan eğitim kararı alınmıştır. Bu kararlar birlikte akademisyenlerin verdikleri dersler, yapacakları sınavlar, jüri üyelikleri vb. faaliyetler online platformlara taşınmıştır. Dolayısıyla akademisyen anneler, uzaktan çalışmayı deneyimleyen grup içinde yer almaktadır. İkincisi, akademisyenlik eğitim-öğretim faaliyetlerinin yanı sıra araştırma faaliyetlerini

de içeren bir meslektir. Üstelik araştırma faaliyetleri arasında yer alan yayın sayıları, akademisyenlerin atama ve yükseltme süreçlerinde kullanılan kritik bir başarı ve puanlama göstergesini oluşturmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle ev içi iş yükünde yaşanan dengesizlikler, özellikle de tam zamanlı çocuk bakımının, akademisyen annelerin yayın yapma üretkenliklerini olumsuz yönde etkileyebileceği tahmin edilmektedir. Nitekim, kadın akademisyenlerin makale gönderme sayılarındaki düşüşü ile erkek akademisyenlerin yayın sayısındaki artışı tespit eden araştırmalar da bu durumu destekler niteliktedir (Andersen, Nielsen, Simone, Lewiss ve Jagsi, 2020:1). Konunun sadece makale gönderim sayısı, yayın sayısı vb. üzerinden açıklanamayacağı ve anlaşılması gereken farklı boyutların da olabileceği düşüncesinden hareketle, içinden geçtiğimiz dönemde bu konunun incelenmesi önemli görülmektedir. Akademisyen annelerin Covid-19 salgını döneminde çalışma ve yaşam deneyimlerinin anlaşılmaya çalışıldığı bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk olarak konunun anlaşılması açısından kavramsal çerçeve sunulmuştur. İkinci bölümde 20 akademisyen anneyle yapılan görüşmelerden elde edilen verilerin analizi sonucu elde edilen bulgular paylaşılmış, okuyucuya kolaylık sağlanması açısından görüştürülmüştür. Son bölümde ise tartışılmıştır.

## **Kavramsal Çerçeve**

### **Akademide İş-Yaşam Dengesi ve Akademisyen Anneler**

Akademide iş-yaşam dengesi üzerine yapılan nitel çalışmaların iki ana yaklaşım benimsediği gözlemlenmektedir. İlk yaklaşım (Forster, 2000; Woodward, 2007), iş-yaşam dengesinin kurulması sırasında oluşan çatışma ve gerginlikleri ortaya koyan deneyim araştırmalarını içermektedir. İkinci yaklaşım ise üniversitelerde iş-yaşam dengesinin oluşturulup korunabilmesi için yürürlüğe konan politika ve prosedürlerin değerlendirildiği çalışmalardan oluşmaktadır (Bkz. Spalter-Roth ve Erskine, 2005; Waters ve Bardol, 2006). Buna göre ilk grup çalışmalar bireysel analiz seviyesini benimserken, ikinci grup çalışmalar kurumsal analiz seviyesini

benimsemektedir. Ancak her iki yaklaşım da iş-yaşam dengesinde cinsiyeti temel faktör olarak kabul etmekte; cinsiyetin sosyal yaşamın inşası ve iş-yaşam dengesi üzerindeki etkilerini kuramsal bir bakış açısıyla irdelemektedir.

İş-yaşam dengesi literatürünün yanı sıra kariyer literatüründe de cinsiyetin temel bir faktör olduğu kabul edilmektedir. Buna göre kariyer literatüründe, kadınların iş ve aile sorumlulukları nedeniyle özel bir kariyer grubu olarak ele alınıp ayrı bir şekilde incelenmesi yönünde birtakım tartışmaların olduğu dikkat çekmektedir (Patton ve McMahon, 2006:154; Sullivan, 1999:461). Kadınların hamilelik, doğum izni, çocuk bakımı ve ev işleri vb. nedeniyle iş-aile dengesini sağlamada sorun yaşayabildikleri, bu durumda kariyerlerini etkileyebildiği gözlemlenmektedir (Buzzanell vd., 2005:262).

Kadın akademisyenler açısından ele alındığında, özellikle üniversitelerin neoliberalleşmesi ve prekarizasyonu sonucunda başarılı bir akademik kariyere sahip olmanın kadınlar açısından beraberrinde çeşitli fedakârlıkları getirdiği ileri sürülmektedir (Ivancheva, Lynch ve Keating, 2018). Literatür incelendiğinde, ideal akademisyenin son derece üretken, kariyer odaklı, gerektiğinde mobil olabilecek, 7/24 erişilebilir ve çocuk bakım sorumluluklarından muaf olan akademisyen şeklinde tanımlandığı dikkat çekmektedir (Acker, 1992; Herschberg, Benschop ve van den Brink, 2018; Ivancheva, vd., 2018). Bu tanım, çalışma yaşamına hâkim olan “erillik” normunun akademiye de yansıdığını göstermekte ve ideal akademisyenin eril nitelikler taşıması gerektiğini vurgulamaktadır (Ivancheva vd., 2018). Yapılan ampirik araştırmalar, kadın akademisyenlerin ideal akademisyen tanımına uyma ve akademideki prekarizasyona ilişkin endişeleri nedeniyle doktora ve doçentlik çalışmalarına engel olmaması için anne olma kararlarını erteleyebildiklerini göstermektedir. Buna göre akademik çalışmalarında en verimli ve en üretken dönemlerinin doğurganlık yaşlarına denk gelmesinin, kadın akademisyenlerde bir tedirginlik yarattığı belirtilmektedir (Sutherland, 1985). Sommerkorn (1996) ise akademisyen annelerin çocuk bakımı

ve ev işleri konusunda tıpkı çalışmayan kadınlar gibi merkezi bir sorumluluk üstlendiğini vurgulamaktadır. Buna göre kreş, aile içi destek, eş yardımı vb. gibi destek mekanizmalarının olduğu durumlarda bile sorumlulukların yine anne üzerinde yoğunlaştığını ifade etmektedir. Örneğin; hastalanan çocuğun bakımı için işten izin alan, çocuğu okuldan alıp eve getirmek için işten erken çıkmak zorunda kalan ebeveynin, genellikle akademisyen anne olduğu görülmektedir (Nikunen, 2012; Santos ve Cabral-Cardoso, 2008).

Akademik kariyer, her ne kadar zaman esnekliği sayesinde kadınlar için uygun bir kariyer gibi görünse de aslında zaman esnekliğinden uzaktır (Nash ve Churchill, 2020:5). Diğer bir deyişle akademide gece-gündüz fark etmeksizin devam eden çalışma saatleriyle araştırma ve akademik yayın yapma faaliyetlerinin zaman ve mekândan bağımsız aktığı görülmektedir (Currie, Harris ve Thiele, 2000). Cummins (2005) bu durumu, ‘sınırsız adanma’ ile açıklamakta ve sınırsız adanmanın iş-yaşam dengesinde ‘kaosa’ neden olduğunu ifade etmektedir. İş-yaşam dengesi kurma konusunda temel sorun da bu noktada başlamaktadır. Sınırsız ve süresiz olarak, ev yaşamına taşınan akademik çalışmalarla aile yaşamından doğan sorumluluklar, zaman ve enerjiyi paylaşma konusunda rekabet etmektedir. Kahn vd.’ne (1964) göre bireyin iş rolleriyle aile içindeki rollerinin çelişmesi rol çatışmasını doğurmaktadır. İş-aile çatışması; zaman, gerginlik ve davranış temelli olmak üzere üç şekilde ortaya çıkmaktadır.

İlk olarak zaman temelli çatışma ele alındığında, çoklu rollerin bireyin iş-aile konularına ayırdığı zaman açısından rekabete neden olacağı belirtilmektedir. Buna göre bireyin birden fazla rolü, zamanı için rekabet etmektedir. Zaman temelli çatışmalarda, uzun ve esnek olmayan iş saatleri veya işin eve taşınması gibi faktörler ön plana çıkmaktadır. Bu çatışmanın aileye bağlı nedenlerine küçük çocuk sahibi olma, ailede başkalarından sorumlu olma, büyük bir aileye sahip olma veya çift kariyerli eşler örnek olarak gösterilebilir (Barnes, Wagner ve Ghumman, 2012:792; Kahn vd., 1964; Steiber, 2009:472).

Gerginlik temelli çatışma, bireyin bir rolü yerine getirme sürecinde yaşadığı gerginlik diğer rolüne yansıdığı zaman ortaya çıkmaktadır. Bireyin rol belirsizliği, örgütün sosyal desteğinin düşük olması veya hiç olmaması ve bireyin kariyer gelişimi sorunları, gerginlik temelli çatışmaya neden olabilmektedir (Steiber, 2009:471). Davranış temelli çatışma ise rollerden birinin öngördüğü davranışların, bireyin diğer roldeki davranış beklentileriyle örtüşmemesi olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bireyin aile ve iş yaşamında üstlendiği roller arasındaki zıtlıklar nedeniyle ortaya çıkan çatışma sonucundaki rollerden biri, diğerinin gerçekleşmesini zorlaştırabilmektedir (Edwards ve Rothbard, 2000).

### **Covid-19 Salgını ve Cinsiyet Eşitsizliği**

Çeşitli araştırmacılar (Lewis, 2020; Nash ve Churchill, 2020:1; Manzo ve Minello, 2020:122), Covid-19 salgınının cinsiyet eşitsizliğini körükleyici bir etkisinin olduğunu iddia etmektedir. Hatta salgının beraberinde getirdiği sosyal izolasyonun, şimdiye kadar cinsiyet eşitliğinde kaydedilen ilerlemeyi durduracağı ve gerilemesine neden olacağı da ileri sürülmektedir (O'Reilly, 20208). Aslında dünya tarihinde farklı zamanlarda pek çok salgın yaşanmıştır. Yakın zamanda yaşanan salgınlar incelendiğinde, Afrika ülkelerinde 2014 yılında ortaya çıkan Ebola krizi, 2015-2016 yıllarında yaşanan Zika, devam eden yıllarda meydana gelen SARS ve Domuz gribi gibi salgınlar görülmektedir (Lewis, 2020). Yapılan araştırmalarda, söz konusu salgınların cinsiyet eşitliğine derin ve uzun süreli etkilerinin bulunduğu tespit edilmiştir. Örneğin; çocuklar Domuz gribine yakalandığında işten izin alıp çocuklarına bakmak durumunda kalanlar kadınlar olmuştur. Covid-19 salgınının ise yakın zamanda yaşanan bu salgınlardan farklı olarak hem dünya genelini etkilemesi hem de beraberinde sosyal izolasyonu da getirmesiyle çalışan anneleri daha sarsıcı bir şekilde etkilediği ileri sürülebilir (Lewis, 2020).

Yaşanan Covid-19 salgınına kadar çift kariyerli eşler<sup>1</sup> arasında ev işleri ve çocuk bakımı konusunda halihazırda bir eşitsizlik

.....

1 Çift kariyerli eşler: Eşlerin her ikisinin de kariyer sahibi olmasını niteleyen bir kavramdır.



bulunduğu; kabul gören toplumsal roller gereği kadınların erkeklere göre çocuk bakımı ve ev işleri rollerini daha fazla yüklediği (Coltrane, 2004:216; Lundberg ve Rose, 2002:251), bu nedenle kariyerlerinde başarılı olabilmek için daha fazla çabaladıkları bilinmektedir. Söz konusu yüklerle rağmen okul, kreş, çocukların açık havada katıldıkları etkinlikler (örneğin: parkta arkadaşlarla oyun oynama vb.), bakım verenler veya ülkemizde çocuk bakımında sıklıkla başvuru alan aile büyüğü gibi destek mekanizmalarıyla çalışan annelerin çocuk bakımı konusunda destek alabildikleri ifade edilmektedir (O'Reilly, 2020:8). Ev işleri açısından incelendiğinde ise çalışan annelerin ev işlerine yardımcı desteğine sahip olabildikleri, zaman zaman dışarıda yemek yeme gibi aktivitelerle evdeki iş yüklerini hafifletebildikleri belirtilmektedir. Salgınla birlikte sosyal izolasyonun ve hijyenin sağlanması gayreti; okul ve kreşlerin kapatılması, bakıcı ve yardımcı desteğinin azalması gibi durumlar ev içi sorumlulukların da artmasına neden olmuştur. Aslında çalışan annelerin eşleri, ortak sorumluluk paylaşan kişiler olarak önemlidir. Nitekim Hauser (2012) toplumdaki cinsiyet eşitliğinin esas olarak evde eşler arasındaki rol dağılımıyla başladığını ifade etmektedir. Ancak cinsiyet eşitliğini sağlama konusunda öncü sayılabilecek İskandinav ülkelerinde dahi çalışan annelerin, karantina sırasında çocuk bakımı ve ev işlerinde eşlerine kıyasla orantısız bir yük üstlenmiş olduğu belirtilmektedir (Manzo ve Minello, 2020:120; Minello, 2020:2). Diğer bir destek mekanizması olan aile büyüklerine (örneğin: anneanne, babaanne, dede) erişim ise salgında yaşlı nüfusun yüksek risk grubunda olduğunun tespit edilmesiyle ülkemizde altmış beş yaş üstüne getirilen sokağa çıkma kısıtlamaları nedeniyle ortadan kalkmıştır. Yirmi yaş altına gelen sokağa çıkma yasaklarıyla çocukların parklara vb. alanlara götürülmesi de mümkün olamamıştır. Tüm bunlar doğrultusunda, çalışan annelerin destek mekanizmalarının ortadan kalkarak ev içindeki görev ve sorumluluklarına yenilerinin eklendiği gözlemlenmektedir. Söz konusu yeni görev ve sorumluluklara, çocukların okul eğitimlerine destek olmak (uzaktan eğitim), çocukları eğlendirmek, ev temizliği, aile bireylerinin tüm gün evde olmasıyla birlikte evde hazırlanan öğünlerin sayısındaki artış vb. örnek olarak gösterilebilir. Salgının beraberinde

getirdiği bu tip görev ve sorumluluk artışının, cinsiyet eşitsizliğini derinleştirerek sadece ülkemizde değil dünya genelinde de çalışan anneleri derinden etkileyebileceği tahmin edilmektedir.

### **Covid-19 Salgını ve Akademisyen Anneler**

Covid-19 salgınının, hayatın tüm akışını alt üst ettiği gibi üniversiteleri de çarpıcı bir şekilde etkilediği görülmektedir (Nash ve Churchill, 2020:2). Yüz yüze devam eden eğitim-öğretim sistemi uzaktan eğitim-öğretim sistemine dönüştürülmüş, böylelikle akademisyenlerin verdikleri lisans ve lisansüstü dersler, yaptıkları sınavlar, jüri üyelikleri vb. faaliyetler online platformlara taşınmıştır. Söz konusu değişikliklerle birlikte akademisyenler, tüm bu eğitim-öğretim faaliyetlerini ev ortamında yürütmek durumunda kalmışlardır. Eğitim-öğretim faaliyetlerinin yanı sıra akademisyenlerin yürütmekte olduğu araştırma faaliyetlerinin de eve taşındığı ifade edilebilir. Özellikle atama ve yükseltmelerde kritik başarı göstergesi olarak kullanılan makale, bildiri, kitap, kitap bölümü yazma ve projelerde çalışma gibi faaliyetlerinin de evden gerçekleştirilmesi gerekmiştir. Bu noktada “salgının beraberinde getirdiği sosyal izolasyon nedeniyle artan ev içi iş yükünden tüm akademisyenler eşit olarak mı etkilendiler?” sorusunun sorulması gerekmektedir.

Örneğin; British Journal for Philosophy of Science dergisi editörü Dr. Elizabeth Hannon, kadınlardan gelen makale sayısında çarpıcı bir düşüş olduğunu belirtmektedir. Benzer şekilde Comparative Political Science yardımcı editörü David Smuels de Nisan 2020’de erkeklerin dergiye gönderdiği makale sayısında %50 artış olduğunu saptamıştır. Editörlerin söz konusu saptamalarının yanı sıra cinsiyete göre yayın sayılarının nasıl farklılaştığına dair yapılan çalışmalara da rastlanmaktadır. Örneğin; Andersen vd. (2020:1) tıp literatürüne odaklandıkları araştırmalarında, tıp alanındaki bir dergide 2019 ve 2020 yıllarında yapılan makaleleri incelemişlerdir. Bu çalışmada, ilk yazarı kadın olan makale sayısının 2020 yılında 2019 yılına kıyasla %19 azaldığı tespit edilerek kadın akademisyenlerin üretkenliklerinin düştüğü saptanmıştır. Söz konusu

araştırmaların cinsiyete göre yayın sayısı üzerinden gittiği düşünüldüğünde, kadın akademisyenlerin anne olanlar ve olmayanlar arasında bir ayırım yapılamadığı gözlemlenmektedir. Ancak salgın sonrasında özellikle anne olan akademisyenlerin, çocuk bakımı ve ev işlerindeki artan yükleri neticesinde daha olumsuz sonuçlara maruz kalabilecekleri düşünülmektedir.

Bilimsel araştırma yürütmek, odaklanma ve yaratıcı düşünmeye bağlı olduğundan genellikle sessiz ve dikkati dağıtan unsurlardan uzak bir ortam gerektirmektedir (Cui, Ding ve Zhu, 2020:4). Örneğin; Prof. Dr. Joshua Gans, salgının ekonomi üzerindeki etkilerine odaklandığı kitabını biri ergenlik diğeri üniversite yaşındaki iki çocuğuyla birlikte karantina esnasında on dokuz günde yazdığını belirtmiş ve kitabın önsözünde sadece çok fazla düşündüğü için yaşadığı zihinsel yorgunluktan dert yanmıştır (Nash ve Churchill, 2020:2). Erkek akademisyenlerin araştırmalarını yürütebilmek için bulabildikleri sessiz ve kesintisiz ortamı, akademisyen annelerin artan ev içi sorumluluklarıyla bulup bulamadıkları ise şüphelidir (Cui, Ding ve Zhu, 2020:4). Gerek Prof. Dr. Joshua Gans örneği gerek editörlerin açıklamaları gerekse yayın sayılarıyla ilgili yapılan araştırmalar, halen salgının etkisindeki büyük resmi görebilmek için erken olsa da salgının toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında akademideki cinsiyet eşitsizliğiyle ilgili ön bilgi vermektedir. Söz konusu ön bilgiler, salgınla birlikte akademide uzaktan çalışan erkek akademisyenlerin yayın sayılarında artış olduğunu gösterirken, kadın akademisyenlerin özellikle de anne olanların ev içi iş yükünde karşılaştıkları dengesizliklerle yayın yapma üretkenliklerinin azaldığını düşündürmektedir.

### **Araştırmanın Yöntemi**

Bu çalışma, Covid-19 salgını nedeniyle üniversitelerdeki eğitim-öğretim faaliyetlerinin online platformlara taşınmasının, akademisyen annelerin zaman, gerginlik ve davranış temelli çatışmaları daha sık ve yoğun yaşamalarına neden olabileceği düşüncesinden hareket edilerek yapılmıştır. Bilindiği üzere yayın sayıları akademik atama ve yükseltmelerde kritik bir başarı göstergesi olarak

kabul edilmektedir. Bu bağlamda söz konusu olumsuz deneyimlerin akademisyen annelerin verimliliği üzerinde yaratacağı etkiyi araştırmanın önemli olduğu düşünölmektedir.

Yukarıda ifade edilen deneyimleri araŐtırmak üzere yapılan çalışmada nitel araştırma yöntemi ve olgu bilim deseni benimsenmiştir. Nitel araştırmalar öznel anlayış gereği, ayrıntılı bir biçimde bütönsel verilere odaklanmaktadırlar. Burada temel amaç; insanların yaşam biçimlerini, kendilerine ait öykülerini, deneyimlerini, davranışlarını, örgötsel yapı ve toplumsal deęiŐmeyi anlama çabasıdır (Strauss ve Corbin, 1990). Olgu bilim ise bir olguyu deneyimleyen tüm katılımcıların ortak özelliklerini tanımlamaya odaklanmaktadır. Söz konusu olgular, yaşam içindeki olaylar, algılar, kavramlar, yönelimler, durumlar ve deneyimler şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Buradaki temel nokta, bir olguyu deneyimleyen tüm katılımcıların ortak özelliklerini tanımlama çabasıdır. Araştırmacılar söz konusu olguyla ilgili deneyime sahip bireylerden veri elde ederler ve bütönsel bireylerin deneyimlerinin özünü tanımlayan bütöncöl bir betimleme yapmaya çalışırlar (Cresswell, 2018:77). Bu nedenle nitel araştırmalarda örnekler, belirli bir çalışmanın amacına ne kadar iyi hizmet ettiğiyle ölçölür. Diğer bir deyişle araştırmacı, örnekleme kararını verirken sistematik ve rasyonel nedenler belirlemelidir. Örneğin bireyleri veya grup üyelerini (kimleri örneklemeli), zamanı, bağlamı (örnekleme) ve yeri (örneklenecek yeri) seçmek zorundadır. Bununla birlikte nitel araŐtırmalardaki bir örnekleme insan, zaman veya yer gibi örnekleme birimlerine dikkat etmek gerekir. Çünkü nitel araştırmalarda örneklemin ölçüt temelli olması gerekmektedir (Yağar ve Dökme, 2018:4). Örnekleme yöntemleri olasılıklı ve amaçlı örnekleme olmak üzere iki temel sınıfta toplanabilir. Nitel çalışmalarda ağırlıklı olarak amaçlı örnekleme yöntemleri kullanılmaktadır. Bunun nedeni örnekleme seçiminin, evreni temsil etme derecesinden ziyade araştırma konusuna uygunluğudur (Baltacı, 2018; Sandelowski, 1986).

Amaçlı örnekleme, sınırlı kaynakların en etkin kullanımını için bilgi bakımından zengin vakaların belirlenmesi ve seçilmesi

için nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan bir tekniktir. Bu örnekleme yöntemi, ilgilenilen konu hakkında bilgili ve deneyimli bireylerin ya da grupların tanımlanması ve seçilmesini içerir (Yağar ve Dökme, 2018:4). Çalışmada, benimsenen yöntem ve desene uygun olarak amaçlı örneklem yöntemi benimsenmiştir. Nitekim amaçlı örnekleme yöntemi, araştırmacının derinlemesine çalışmasına olanak vermektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018:118). Bu araştırmada temel amaç, Covid-19 salgını döneminde akademisyen annelerin iş-yaşam deneyimlerini anlamaktır. Bu amaç doğrultusunda araştırmaya katkı verecek katılımcıların bu bağlamda bir deneyime sahip olması ve söz konusu deneyimi paylaşması gerekmektedir. Çalışmayı özgün kılacak söz konusu gereklilik bu deneyime sahip katılımcıların seçilmesini gerekli kılmaktadır. Çalışmaya katkı veren 20 katılımcının ortak özelliği Yüksek Öğrenim Kurumu'na bağlı üniversitelerde, öğretim üyesi statüsünde çalışan ve en az bir çocuğu olan “akademisyen anne” olmalarıdır. Araştırma kapsamında, devlet ve vakıf üniversitelerinde öğretim üyesi statüsünde çalışan ikisi profesör, on ikisi doçent, altısı doktor öğretim üyesi olmak üzere yirmi akademisyen anneye görüşülmüştür. Örnekleme oluşturan akademisyen annelerin yaşları 33-48 arasında; çocuklarının yaşları ise 1-16 arasında değişmektedir. Tablo 1’de akademisyen annelere ait bilgiler sunulmuştur.

**Tablo 1:** Akademisyen Annelere Ait Demografik Bilgiler

|  | Prof.<br>Dr. | Doç.<br>Dr. | Dr.<br>Öğretim<br>Üyesi |
|--|--------------|-------------|-------------------------|
| <b>Akademisyen Annelerin Medeni Durumu</b>               |              |             |                         |
| Evli Akademisyen Anneler                                 | 2            | 11          | 5                       |
| Bekar Akademisyen Anneler                                | 0            | 1           | 1                       |
| 1 Çocuk Sahibi Olan Akademisyen Annelerin Unvan Dağılımı | 0            | 8           | 3                       |
| 2 Çocuk Sahibi Olan Akademisyen Annelerin Unvan Dağılımı | 2            | 4           | 3                       |
| <b>Toplam Öğretim Üyesi Sayısı</b>                       | <b>2</b>     | <b>12</b>   | <b>6</b>                |

Görüşmelere başlamadan önce İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'na başvuruda bulunulmuş ve ilgili kuruldun 23 Ekim 2020 tarihinde gelen 183200 sayılı etik onay doğrultusunda görüşmelere başlanmıştır. Görüşmeler 25 Ekim-10 Kasım 2020 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Çalışmada yarı-yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. İçinde bulunulan salgın ortamı nedeniyle akademisyen annelerle yapılan görüşmeler telefon yoluyla gerçekleştirilmiştir. Her görüşme ortalama 20-45 dakika sürmüştür. Görüşmeye başlamadan önce aydınlatılmış onam formu, katılımcıya sesli olarak okunmuş ve araştırmaya katıldıklarına dair sözlü onayları alınmıştır. Görüşmeler, katılımcıların onayı ile ses kayıt cihazı aracılığıyla kayıt altına alınmış, ayrıca görüşmeler sırasında araştırmacı tarafından notlar tutulmuştur. Katılımcılarla yapılan görüşmeler, görüşme formu kullanılarak "amaçlı sohbet" şeklinde gerçekleştirilmiştir. Kapsamlı bilgi edinebilmek amacıyla katılımcılara açık uçlu sorular yöneltilmiştir (Sorular için bkz: Ek 1). Çalışmada kullanılan sorular, ilgili literatürden yola çıkılarak hazırlanmıştır (Toffoletti ve Starr, 2016; Forster, 2000; Magadley, 2019; Greenhaus ve Beutell, 1985; Santos ve Cabral-Cardoso, 2008; Hoskins, 2010; Şentürk, 2000; Başarır ve Sarı, 2015; Raburu, 2015).

Aşağıdaki tabloda görüşme sorularının tematik dağılımı bulunmaktadır:

**Tablo 2:** Görüşme soruları tematik dağılımı

|  |   |
|--|---|
| İş-Yaşam Dengesi   | Salgının beraberinde getirdiği uzaktan eğitim öncesinde bir gününüzü nasıl planlar ve geçiririniz?                                      |
| Salgın Döneminde İş -Yaşam Dengesi   | Salgının beraberinde getirdiği uzaktan eğitim süresince bir gününüzü nasıl planlıyor ve geçiriyorsunuz?                                 |
| Çok Yönlü Sorumluluk ve Sıralaması   | Salgının beraberinde getirdiği uzaktan eğitim sürecinde öncelikleriniz değişti mi? Nasıl?   |
| İş- Aile Çatışması Nedenlerinin (Zaman, Davranış, Gerginlik Temelli Nedenler) Belirlenmesi | Salgının beraberinde getirdiği uzaktan eğitim sürecince iş-yaşam dengesini kurmakta zorlandığınız oldu mu? Zorlandığınız konular neler? |

|  |   |
|--|---|
| Sınır Bulanıklığı, Suçluluk Hissi, Yorgunluk Hissi | Salgının beraberinde getirdiği uzaktan eğitim süresince iş-yaşam dengesini kurmakta zorlandığımız konulara nasıl çözümler buldunuz?   |
| Akademik Verimlilik                                | Uzaktan eğitime geçilmesi, akademik faaliyetlerinizdeki (örneğin: kitap, kitap bölümü, makale, bildiri, araştırma projesi yazımı vb.) üretkenliğinizi nasıl etkiledi?   |
| Akademik Verimlilik                                | Salgınla birlikte geçilen uzaktan eğitim öncesi ve sonrası dönemleri karşılaştırdığınızda akademik çıktılarınızın (örneğin: kitap, kitap bölümü, makale, bildiri, araştırma projesi vb.) bir karşılaştırmasını yapar mısınız? |
| Akademisyen Anne                                   | Akademisyen bir anne olarak kendinizi nasıl tanımlarsınız?  |

Görüşmelerden elde edilen ses kayıtları, sadece araştırmacılar tarafından bilinen bir şifre korumasıyla araştırmacıların kişisel bilgisayarlarında tutularak yine araştırmacılar tarafından MS Office Word programına aktarılarak metin dosyaları haline getirilmiştir. Ses kayıtlarının metin dosyaları haline getirilmesini takiben ilgili ses kayıtları araştırmacıların kişisel bilgisayarlarından silinerek imha edilmiştir. Metin haline getirilen veriler belirlenmiş temalar eşliğinde kodlanmıştır. Görüşme verilerinin analiziyle elde edilen kodlar *iş-aile çatışması*, *çok yönlü sorumluluk*, *sınır bulanıklığı*, *suçluluk hissi*, *yorgunluk hissi*, *akademik verimsizlik* ve *akademisyen anne* olmak üzere yedi tema altında gruplandırılmıştır. Sürecin sistematik biçimde yönetilmesi için MAXQDA Plus 2020 programından yararlanılmıştır. Çalışmada MAXQDA Plus 2020 programının tercih edilmesinin nedeni, söz konusu programın görsel araçlar yardımıyla okuyucuya kolaylık sunması; araştırmacı tarafından belirlenen ve atanan kodlar eşliğinde belgelerin analiz edilmesi ve söz konusu analizlerin görselleştirilerek okuma ve yorumlama olanağı sağlamasıdır.

Çalışmanın geçerliliği için araştırmacı, ilgili literatürden hareketle soru listesi oluşturmuştur. Söz konusu soruların kapsam geçerliliğine ve uygunluğuna yönelik olarak iki uzman görüşü alınmıştır. Uzmanlar; katılımcıların Covid-19 salgını sırasında 'akademisyen

anne' olmayı tanımlamaları, amaçlı sohbet sırasında ihtiyaç duyulduğunda araştırmacının ilave sorular sorması konusunda hemfikir oldukları görülmüştür. Olgu bilim deseninin benimsendiği bir araştırmada en önemli konulardan biri katılımcıların araştırılan olguyla ilgili deneyimlere sahip olmaları ve söz konusu deneyimleri açık bir şekilde ifade edebilmeleridir. Bu çalışmada araştırılan olgu "Covid-19 salgını döneminde akademisyen annelerin iş-yaşam deneyimleri"dir. Her bir katılımcının karakteristik özellikleri, deneyimleri ve söz konusu deneyimleri aktarma biçimleri birbirinden farklı olacağından araştırma sırasında yarı-yapılandırılmış görüşme tercih edilmiştir. Böylelikle araştırmacı, gerektiğinde katılımcıya ek sorular sorarak deneyimler ve temalar hakkında daha fazla ortak nokta bulma ve kategoriler geliştirme noktasında bağlamsal bilgi sağlamış olacaktır. Çalışmada güvenilirlik açısından verilerin ayrıntılı ve amaca uygun bir biçimde toplanması, araştırmada izlenen aşamaların açıkça belirtilmesi, araştırmacının araştırma konusu olguya ilişkin tarafsız durması (görüşmeye başlamadan önce katılımcıya sesli olarak okunan onam formu ile bilgi verilmiştir.), araştırmada veri kaynağı olan bireylerin açık şekilde tanımlanması, araştırma sürecinde oluşan sosyal olayların ve süreçlerin tanımlanması, kuramsal çerçevenin ve varsayımların tanımlanması, veri toplama ve analiz yöntemlerinin ayrıntılı olarak açıklanması sağlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2000). Ayrıca çalışmada kullanılan tematik kodlar da yine ayrı bir uzman tarafından değerlendirilmiş, kod uyumu ve temsili konusunda fikir birliğine varılmıştır.

Katılımcıların gizliliğini sağlamak ve kimliklerini anonimleştirmek amacıyla her birine alfabetik sıra ile birer harf ataması yapılmıştır. Her bir ifadenin sonunda parantez içinde belirtilen harfler, söz konusu katılımcıyı bir diğerinden ayırmak için kullanılan harflerdir.

### **Araştırmanın Bulguları**

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgular temalar altında sınıflandırılmıştır. Söz konusu temalar ve katılımcıların

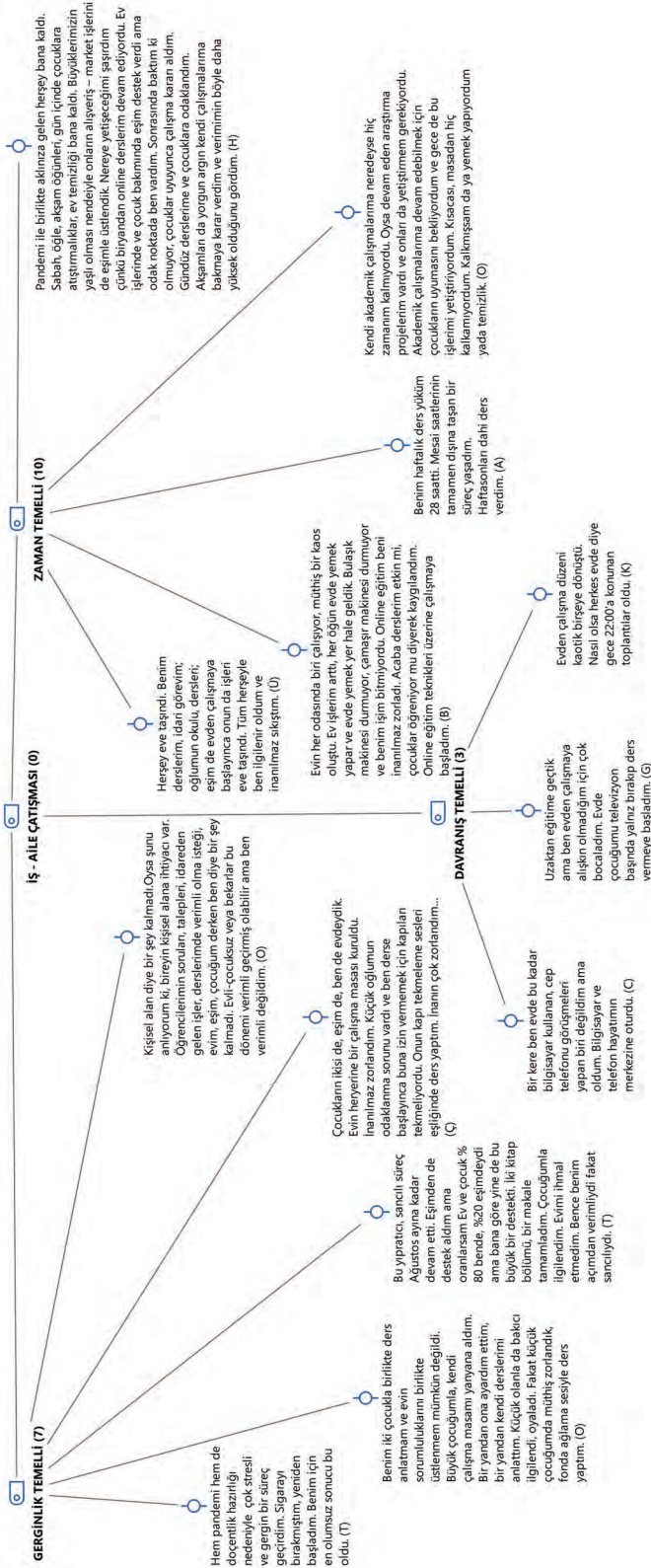


görüşleri, görsel şekiller eşliğinde sunulmakta ve ardından bulgular yorumlanarak tartışılmaktadır.

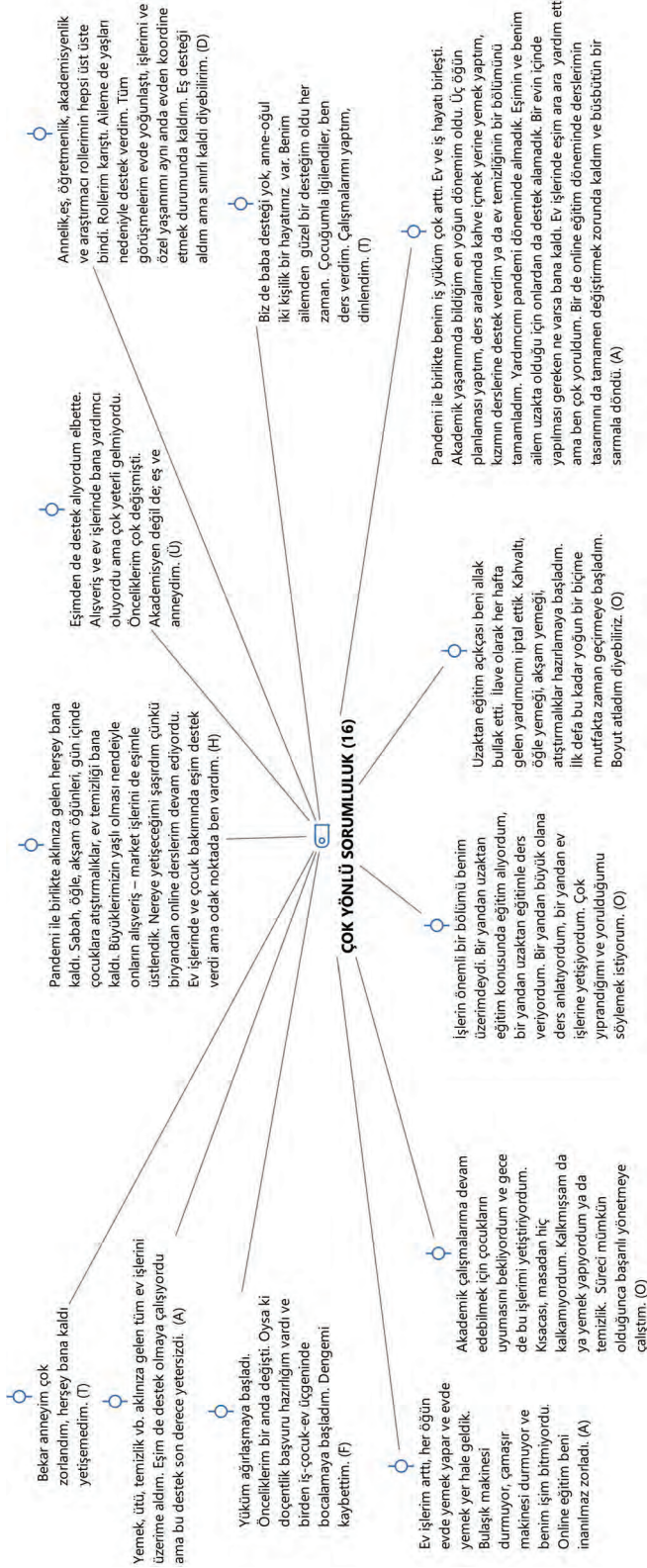
### **Tema Modellemesi**

Araştırmanın bu bölümünde, akademisyen annelerle yapılan görüşmelerden kesitler aktarılmaktadır. Covid-19 salgınında akademisyen anne olma konusunda edinilen deneyimler ana temalar olarak tanımlanmakta, söz konusu deneyimleri etkileyen faktörler olduğunda bunlar da alt temalar olarak ifade edilmektedir.

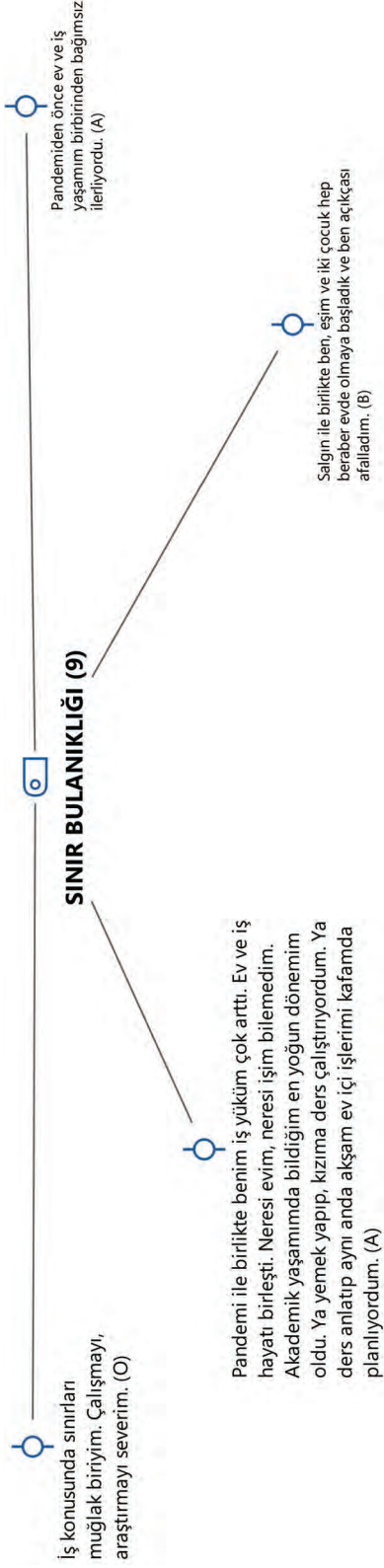
## Şekil 1. İş-Aile Çatışması Teması



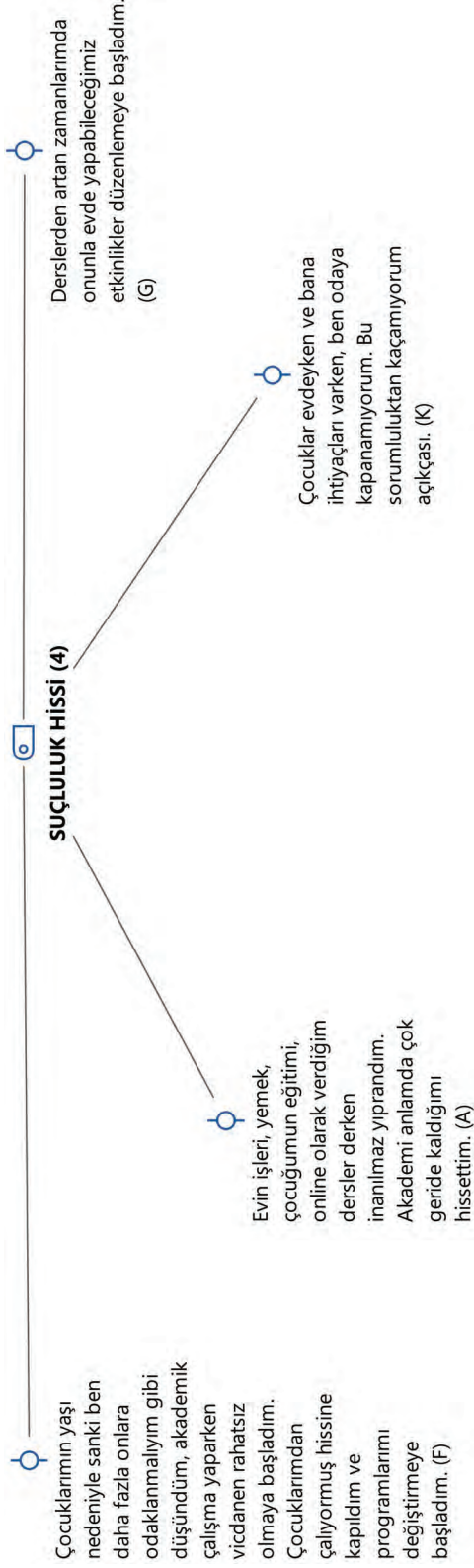
## Şekil 2. Çok Yönlü Sorumluluk Teması



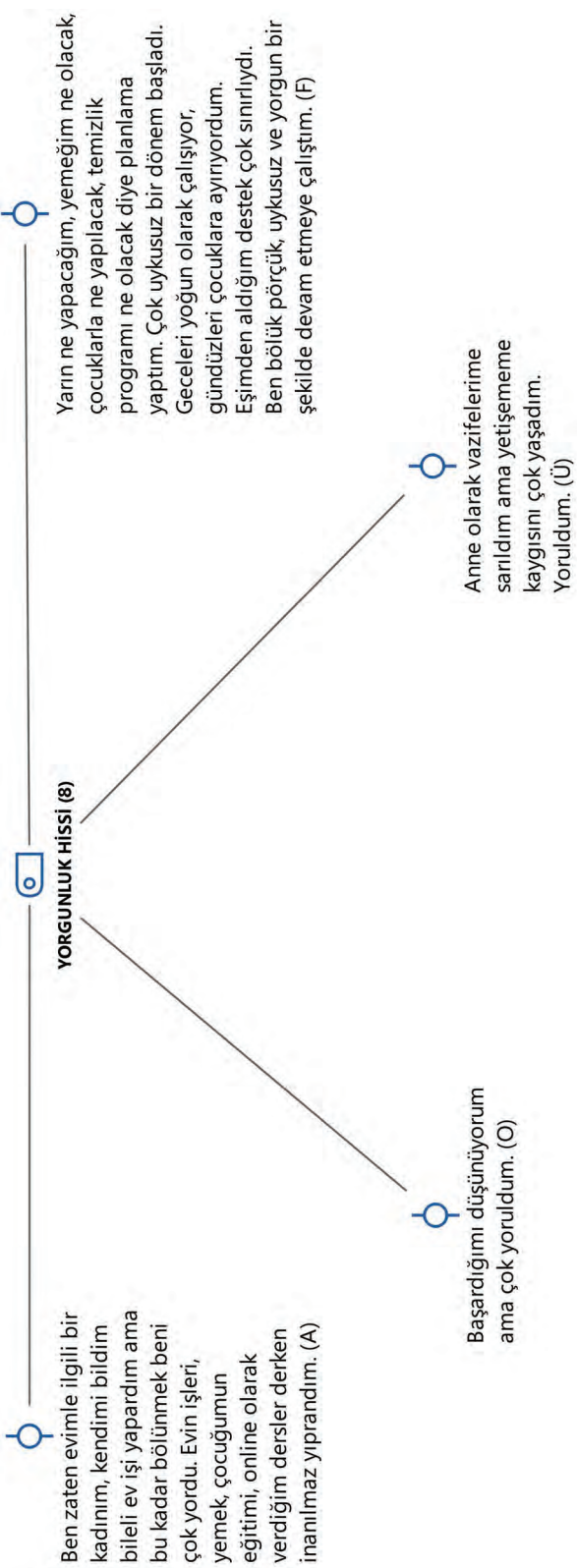
### Şekil 3. Sınır Bulanıklığı Teması



## Şekil 4. Suçluluk Hissi Teması

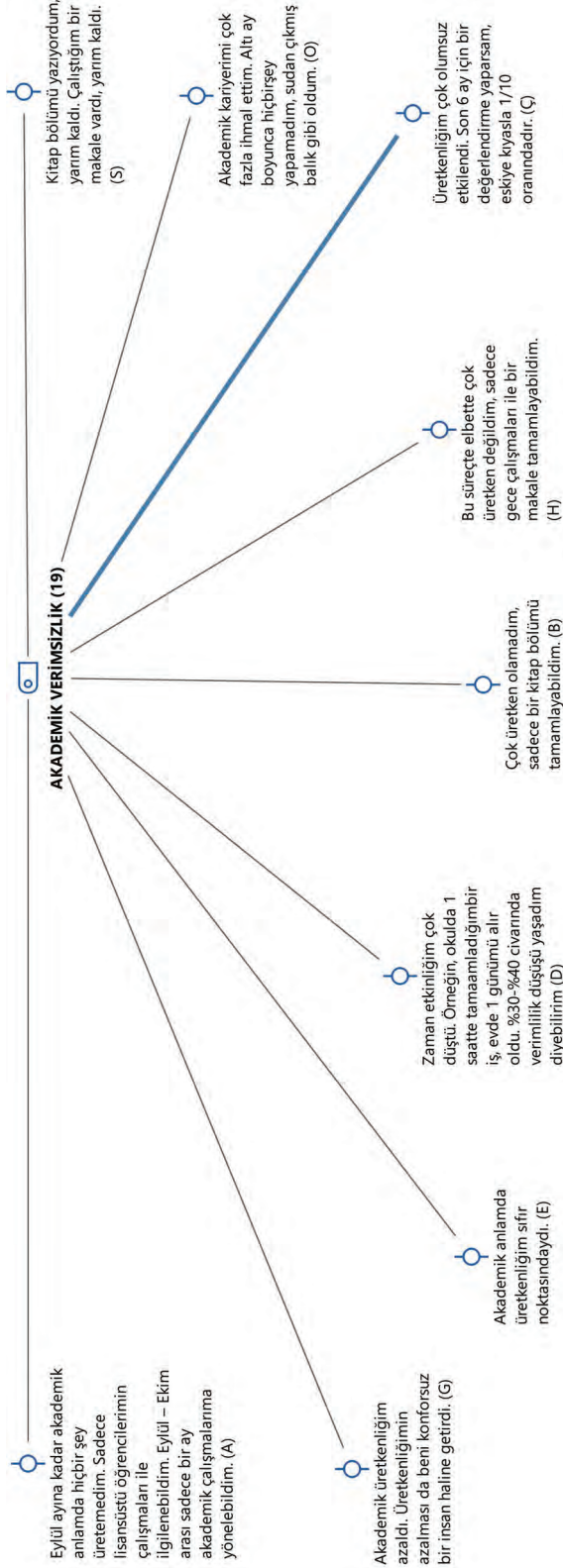


### Şekil 5. Yorgunluk Hissi Teması





## Şekil 6. Akademik Verimsizlik Teması



## Tema Modelleme Yorumlaması

Araştırmada *İş-Aile Çatışmasının* alt kodları *davranış, zaman ve gerilim temelli çatışmalar* olarak sınıflandırılmıştır. Söz konusu alt kodlar altında, katılımcıların deneyimlerine yer verilmiştir. Bununla birlikte *sınır bulanıklığı, yorgunluk hissi, suçluluk hissi, akademik verimsizlik* kodlarının alt kodu bulunmamaktadır. Söz konusu kodlar altında, akademisyen annelerin deneyimleri birebir paylaşılmaktadır.

*İş-Aile Çatışması* ana kodunun hemen yanında parantez içinde belirtilen sayısının (0) olması söz konusu ana kod altında kodlama yapılmadığının ancak alt kodlar altında *zaman temelli* (10), *gerginlik temelli* (7), *davranış temelli* (3) deneyim aktardığı şeklinde yorumlanmaktadır. Diğer bir deyişle söz konusu rakamlar, deneyimlerin frekanslarını yansıtmaktadır. Dolayısıyla akademisyen annelerin zorlandıkları alanın başında iş-aile çatışması deneyiminin yer aldığını söylemek mümkündür. İlave olarak akademisyen anneler zaman konusunda kendilerini baskı altında hissetmekte ve yapılması gereken işlerini yerine getirme noktasında zaman çatışması yaşadıklarını ifade etmektedirler. Nitekim, “*Pandemiyle birlikte aklınıza gelen her şey bana kaldı. Sabah, öğle, akşam öğünleri, gün içinde çocuklara atıştırmalıklar, ev temizliği bana kaldı. Büyüklerimizin yaşlı olması nedeniyle onların alışveriş – market işlerini de eşimle üstlendik. Nereye yetişeceğimi şaşırdım çünkü bir yandan online derslerim devam ediyordu. Ev işlerinde ve çocuk bakımında eşim destek verdi ama odak noktada ben vardım. (H)*” ifadesi, zaman baskısını teyit eder niteliktedir. *Zaman temelli çatışmanın* temelinde ise *çok yönlü sorumluluk yüklenme davranışı* yer almaktadır.

Çalışmada ana kodlardan ***Çok Yönlü Sorumluluk*** kodu altında gösterilen deneyimlerin zaman çatışması yarattığı gözlemlenmektedir. “*Pandemiyle birlikte benim iş yüküm çok arttı. Ev ve iş hayatı birleşti. Akademik yaşamımda bildiğim en yoğun dönem oldu. Üç öğün planlaması yaptım, ders aralarında kahve içmek yerine yemek yaptım, kızımın derslerine destek verdim ya da ev*



*temizliğinin bir bölümünü tamamladım. Yardımcımı pandemi döneminde almadık. Eşimin ailesi ve benim ailem uzakta olduğu için onlardan da destek alamadık. Bir evin içinde yapılması gereken ne varsa bana kaldı. Ev işlerinde eşim ara ara yardım etti ama ben çok yoruldum. Bir de online eğitim döneminde derslerimin tasarımı da tamamen değiştirmek zorunda kaldım ve büsbütün bir sarmala döndü. (A)*” söylemi akademisyen annenin çok yönlü sorumluluk noktasında yaşadığı çatışmayı ifade etmektedir. Anne, eş, bakıcı, aşçı, akademisyen olma rollerinin birleşimi çok yönlü sorumluluk kavramını beraberinde getirmektedir. “*Annelik, eş, öğretmenlik, akademisyenlik ve araştırmacı rollerimin hepsi üst üste bindi. Rollerim karıştı. Aileme de yaşları nedeniyle destek verdim. Tüm görüşmelerim evde yoğunlaştı, işlerimi ve özel yaşamımı aynı anda evden koordine etmek durumunda kaldım. Eş desteği aldım ama sınırlı kaldı diyebilirim. (D)*” ifadesiyle söz konusu rolleri yerine getirmeye çalışan akademisyen anne, roller arası geçişte zorlanmaktadır.

Roller arası bu geçiş **Sınır Bulanıklığı** olarak ifade edilmekte ve hangi rolün nerede bitip diğer rolün nerede başladığını tespit etme sorun haline gelmektedir. Birçok sorumluluğu eş zamanlı olarak yerine getirmeye çalışan akademisyen anne; söz konusu sorumluluklarını yerine getirme noktasında kaygı ve tedirginlik hissetmektedir. Söz konusu kaygı ve tedirginlik; akademisyen annenin hem daha fazla yorulmasına hem de rolleri arasında eksik kalanların kaygısı ile suçluluk hissetmesine neden olmakta ve döngü pekişerek devam etmektedir.

**Suçluluk Hissi** kodu altında ifade edilen “*Çocuklarımla yaşı nedeniyle sanki ben daha fazla onlara odaklanmalıyım gibi düşündüm, akademik çalışma yaparken vicdanen rahatsız olmaya başladım. Çocuklarımdan çalıyormuş hissine kapıldım ve programlarımı değiştirmeye başladım. (F)*” söylemi ile katılımcı çok yönlü sorumluluğun yarattığı suçluluk hissini ifade etmeye çalışmıştır. Bununla birlikte “*çocuklar evdeyken ve bana ihtiyaçları varken, ben odaya kapanamıyorum. Bu sorumluluktan kaçamıyorum açıkçası.*” ifadesi de akademisyen annenin, anne ve akademisyen olma rolleri

arasında seçim yaparken suçluluk hissettiğini destekler niteliktedir. “Başardığımı düşünüyorum ama çok yoruldum.” diye.

Çok yönlü sorumluluklar akademisyen annenin **Yorgunluk Hissi**'ni de arttırmaktadır. Katılımcılardan birinin “*ben zaten evimle ilgili bir kadınıym, kendimi bildim bileli ev işi yapardım ama bu kadar bölünmek beni yordu. Evimin işleri, yemek, çocuğumun eğitimi, online olarak verdiğim dersler derken inanılmaz yıprandım.*” ifadesi hem fiziksel hem de zihinsel yorgunluğu destekler niteliktedir.

**Akademik Verimsizlik** kodu altında paylaşılan deneyimler, çalışmaya katılan akademisyen anneler arasında Covid-19 salgını sırasında akademik çalışma yapamadığını ifade eden annelerin deneyimleridir. Çalışmada sadece dört akademisyen anne çalışma üretebildiğini ifade ederken, geriye kalan on altı akademisyen anne ise çalışmalarını tamamlayamadan erteleme kararı aldıklarını çeşitli biçimlerde aktarmışlardır. “*Altı ay boyunca hiçbir şey yapamadım, sudan çıkmış balık gibi oldum. (O)*” ifadesi, akademik üretkenliğinin durduğunu ifade eden akademisyen annelerden birine aittir. Öte yandan bir başka akademisyen anne “*Lisansüstü öğrencilerimin çalışmaları, yeterlilik ve doçentlik jürilerindeki görevlerim, doktora derslerim durmaksızın devam etti. Hiçbirinde bir aksama olmadı ama ilave olarak akademik bir şey üretmedim. Bu süreçte hakkımı ailemden yana kullandım diyebilirim. (S)*” paylaşımında bulunarak akademik üretkenliğinin durma nedenlerini de açıklamıştır. Akademik çalışma yapabilen akademisyen annelerden biri ise tercihlerini ifade ederken “*Doçentlik hazırlığını gündemi-me almadım. Çok da verimsiz geçti diyemem, elimden çıkan işlerin sayısı arttı ama çok daha iyi olabilirdi.*” sözleriyle performansının doçentlik için yeterli olmadığına vurgu yapmış ve bu şartlar altında doçentlik başvurusu için gerekli çalışmalarını hızlandıramadığını belirtmiştir. Söz konusu katılımcının “Çok verimsiz geçti diyemem” ifadesi diğer katılımcıların ifadesinden farklı ve istisnai olduğu için detayları görüşülmüştür. Covid-19 salgınının başlamasıyla birlikte eve düzenli olarak gelen yardımcının ara vermesi, aile büyüklerinin

şehir dışında olması ve eş desteğinin çok sınırlı kalması nedeniyle katılımcının eve yatılı bakıcı istihdam ederek desteği bu yolla sağladığı öğrenilmiştir. Çalışmada akademik anlamda kendilerini “üretken” olarak tanımlayan akademisyen anneler de dahil olmak üzere bütün anneler performanslarından memnun olmadıklarını çeşitli biçimlerde vurgulamışlardır. Bu nedenle *akademik verimsizlik* kodu frekansı 19 olarak iş-aile çatışması kodundan sonra en çok vurgu yapılan ikinci kod olarak tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle Covid 19 salgını sırasında akademisyen annelerin söylemlerinde iki temel vurgu bulunmaktadır. Bunlardan ilki iş-aile çatışması iken, ikincisi akademik verimsizliktir.

### **Kod İlişkileri Tarayıcısı**

Kod ilişkileri tarayıcısı, belirlenmiş ve atanmış kodların birbirleri ile olan ilişkilerini belgeler bazında analiz ederek görselleştirmektedir. Diğer bir deyişle, kodlar arasındaki nedensellik ilişkisini ortaya koymaktadır. Maxqda Plus 2020 programı, katılımcılardan elde edilen verilerin metin haline getirilmesinden sonra tematik kodlamaya olanak sağlamaktadır. Söz konusu kodlama sonucunda metin belgelerinde en fazla birlikte kodlanamı ayırarak, söz konusu kodlar arasında ilişki olduğunu varsaymaktadır. Bu çalışmada kod ilişkileri tarayıcısı oluşturulmasındaki temel amaç; Covid-19 salgınında akademisyen annelerin edindikleri deneyimlerin hangileri arasında yoğun etkileşim olduğu konusunda okuyucuyu bilgilendirmektir. Diğer bir deyişle, *iş-aile çatışması*, *çok yönlü sorumluluk*, *sınır bulanıklığı*, *suçluluk hissi*, *yorgunluk hissi*, *akademik verimsizlik* ve *akademisyen anne* olma kodları arasında hangilerinin yoğun etkileşim içinde olduğunu okuyucuya görselleştirerek sunmaktır.

### Şekil 7. Kod İlişkileri Tarayıcısı



Çalışmada, çok yönlü sorumluluk deneyiminin zaman temelli çatışma, sınır bulanıklığı ve yorgunluk hissiyle ilişkili olduğu gözlemlenmektedir. Eşlerine ve diğer aile fertlerine göre sorumluluklar noktasında merkezde kabul edilen akademisyen anneler, yapmaları gereken işlere zaman bakımından yetişememekte ve bu nedenle birçok sorumluluğu eş zamanlı olarak yerine getirmek zorunda kalmaktadırlar. Çoğunlukla uykularından, kişisel zamanlarından ve alanlarından feragat eden akademisyen anneler kendilerini “yorgun” olarak tanımlamaktadırlar. Katılımcılardan biri “*Kendimden çok feragat ettiğim yorgun bir süreç. (Ç)*” ifadesi ile hem yorgunluğunu hem de sınırlarının ortadan kalktığını ifade ederken, bir diğer katılımcı “*Hem öğretmen hem ebeveyn hem hoca hem de akademisyen oldum ve müthiş yoruldum. (G)*” ifadesi ile yaşadıkları süreci ortaya koymaya çalışmıştır.

### Kelime Bulutları

Kelime bulutları, görüşmeler sırasında katılımcıların en çok kullandığı sözcüklerden oluşmaktadır. Katılımcıların konuşma sırasında en çok vurgu yaptıkları diğer bir deyişle frekansı en yüksek sözcük, kelime bulutunun ortasında yer almaktadır. Katılımcıların en çok kullandığı diğer sözcükler ise en çok kullanılan sözcüğün etrafında yer almakta ve böylece kelime bulutu oluşmaktadır. Kelime bulutları sayesinde katılımcıların en çok kullandıkları sözcükler

tespit edilmektedir. Kelime bulutları, araştırma konusu ile katılımcının düşüncesi arasındaki ilişki hakkında ipucu barındırması nedeniyle önem taşımaktadır. Çalışmada akademisyen annelere, “size göre akademisyen anne kimdir?” sorusu yöneltilmiş, alınan cevaplar çalışmada “akademisyen anne” kodu ile yer almıştır. Bu sorudan elde edilen tanımlamalardan yola çıkılarak elde edilen kelime bulutu Şekil 8’de yer almaktadır.

Şekil 8. Akademisyen Anne Kodu Kelime Bulutu



“Çalışmada akademisyen anne kimdir?” sorusuna verilen yanıtlar ışığında oluşturulan kelime bulutunda “yorgun” kelimesi bulutun ortasında konumlanmıştır. Başka bir deyişle, akademisyen anneler kendilerini tanımlarken en çok “yorgun” nitelemesini kullanmıştır. Bu nedenle söz konusu kelime frekansı en yüksek kelime olarak bulutun ortasında yer almıştır. Ayrıca akademisyen anneler, yorucu, yoğun, arı, saat, atom karınca, yama, ahtapot gibi tanımlamalar ile salgın süresince kendilerini ve yaptıkları işleri tanımlarken mücadele halinde olma ve işlere yetişme kaygısına

vurgu yapmışlardır. Bu bağlamda akademisyen annelerin bu süreçte tüm rollerinde kendi ifadeleriyle “çok sıkı” çalıştıkları ve “yorgun” düşüklerini söylemek mümkündür. Nitekim katılımcılardan gelen “*Yarın ne yapacağım, yemeğim ne olacak, çocuklarla ne yapılacak, temizlik programı ne olacak diye planlama yaptım. Çok uykusuz bir dönem başladı. Geceleri yoğun olarak çalışıyor, gündüzleri çocuklara ayırıyordum. Eşimden aldığım destek çok sınırlıydı. Ben bölünmüş, uykusuz ve yorgun bir şekilde devam etmeye çalıştım. (F)*” ifadesi söz konusu tespiti destekler niteliktedir. Öte yandan, “*Bu kadar stres ve endişe ile ders verip, çocuklarıma da faydalı olmaya çalışmak beni zihinsel olarak çok yordu. Kısacası bu süreçte hem fiziksel hem de zihinsel olarak yoruldum. Atom karıncayım herhalde ben dedim. (S)*” ifadesinin yanı sıra “*Her şeye yetişen ben, tüm açıkları kapatmaya çalışıyordum, tıpkı bir yama gibi... (D)*” ifadesi ve “*Pandemi sürecinde tıkr tıkr işleyen bir saat gibi oldum. Her şey düzen içinde, döngüsel ve olması gerektiği gibiydi. (O)*” söylemleri ile akademisyen annelerin kendileriyle ilgili metaforik tanımlamalarında “hiç durmadan çalışan, eksikleri gideren, her şeyi zamanında yapan” şeklinde açıklamaları dikkat çekmiştir.

## Sonuç

Covid-19 salgını, toplumun her kesimi gibi üniversiteleri de carpıcı bir şekilde etkilemiştir. Salgının yayılmasını önlemek amacıyla üniversitelerin uzaktan eğitim-öğretim sistemine geçişiyle birlikte akademisyenler, evden çalışmak durumunda kalmışlardır. Bu durum, akademisyenlerin sadece eğitim-öğretim faaliyetlerini ev ortamından yürütmek durumunda kalmalarına neden olmamış, aynı zamanda akademik atama ve yükseltmelerinde kritik bir başarı göstergesi olan makale, kitap yazma gibi akademik faaliyetlerinin de eve taşınmasıyla sonuçlanmıştır. Evden çalışmanın, ideal akademisyen tanımında yer alan ve üretken, kariyer odaklı 7/24 erişilebilir ve çocuk bakım sorumluluklarından muaf olma gibi eril olmayı çağrıştıran nitelikleri daha da ön plana çıkardığı ileri sürülebilir.

Söz konusu durumun, evden çalışmanın beraberinde getirdiği çocuk bakımı ve ev içi iş yükündeki artışla birlikte özellikle akademisyen anneleri etkileyeceği, akademiadaki cinsiyet eşitsizliğini pekiştireceği tahmin edilmektedir. Bu doğrultuda bu çalışmada, akademisyen annelerle görüşmeler gerçekleştirilerek iş ve özel yaşam deneyimlerinin anlaşılması amaçlanmıştır.

Çalışmadan elde edilen bulgular, araştırma yürütme ve yayın yapmanın, akademisyen anneler açısından zorlaştığını göstermektedir. Özellikle ev işleri ve çocuk bakımındaki eşitsizliklerin bir hayli artmasının akademisyen annelerin üretkenliklerine ket vurarak akademik verimsizlik yaşamalarına neden olduğu gözlemlenmektedir. Söz konusu durum, akademisyen annelerin sosyo-kültürel olarak inşa edilen cinsiyet eşitsizliği ile mücadele ettiklerini göstermektedir. Bu mücadele, akademisyen annelerin yayın yapma performanslarından taviz verip aile hayatlarına odaklanmalarıyla sonuçlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle süreklilik gösteren tüm sorumlulukları nedeniyle, akademisyen annelerin araştırma yapmak için vakit bulamadıkları ve yayın yapma performanslarından taviz verip aile hayatlarına odaklandıkları belirtilebilir. Salgın döneminde akademisyen anneler, araştırmalarına odaklanmaya çalıştıklarında çocuklarıyla ilgilenemedikleri için kendilerini suçlu hissettiklerini de ifade etmişlerdir.

Akademisyenler akademik atama ve yükseltmelerde cinsiyet farkı gözetmeksizin değerlendirildikleri için yayın üretkenliklerindeki bu kısa vadeli değişikliklerin uzun vadede kariyerlerini etkileyeceğinden endişe etmektedirler (Minello, 2020: 2). Nitekim, araştırmaya katılan altı doktor öğretim üyesi anneden sadece biri doçentlik dosyasını tamamlayabildiğini ve sürecin kendisi için çok sancılı geçtiğini ifade etmiştir. Söz konusu katılımcının da yine aile büyüğü desteği alarak, çocuk bakımı ve ev işleri konusunda görel olarak daha az zaman harcadığı belirtilmiştir. Nitekim söz konusu katılımcının “bekar akademisyen anne” olduğu ev içi baba desteğinin hiç olmadığı, sadece aile büyüğü (anneanne) desteği aldığını ifade etmekte fayda vardır.

Bu alıŐmanın; Covid-19 salgınının beraberinde getirdiği artan ev içi iş yükünün akademisyen anneler aleyhine yarattığı cinsiyet eşitsizliğini göstermesi nedeniyle önemli olduğu dŐnlmektedir. Görüşmelerden elde edilen bulgular, salgının etkilerinin uzun süre devam etmesi halinde akademisyen anneler için kariyer eŐitsizliklerinin giderek byyebileceğine işaret etmektedir. Nitekim çalışmada ortaya çıkan bir diğer konu, söz konusu eŐitsizliđin akademisyen anne üzerinde “gerilim”e neden olduğudur. KuŐkusuz çalışmaya katılan akademisyen annelerin bulunduğu unvan (Prof. Dr., Doç. Dr., Dr. Öğrt. Üyesi), sahip olduğu ocuk sayısı ve annenin medeni durumu; edindiği deneyimi farklılaŐtırmaktadır. Bununla birlikte katılımcıların neredeyse tamamı Covid-19 döneminde iş-yaşam dengelerinde olumsuz deneyimler edindiklerini ifade etmektedirler.

Çalışmaya katılan akademisyen anneler, eş desteğinin çok sınırlı kaldığına özellikle vurgu yapmaktadırlar. Söz konusu sınırlı desteğin; market alıŐveriŐi yapmak, çay-kahve hazırlamak, çocuklarla etkinlik yapmak Şeklinde belirli ve nispeten daha kolay alanlarda kendini gösterdiği ifade edilmektedir. Öte yandan günün tamamı için öğün hazırlamak, çocukların ders ve ödevlerine yardımcı olmak, evin hijyenini sağlamak ve hatta alışveriş sonrası market ürünlerinin hijyenini sağlamak da akademisyen annelerin mevcutta devam eden sorumluluklarına eklenmiştir. Bu nedenle söz konusu dönemde akademisyen annelerin; güne erken baŐlama, özel alanlarını iptal etme, hobi vb. etkinliklerini ertelemesiyle sonuçlanan; i-çatıŐmalarını, suçluluk hislerini ve kaygılarını arttıran ve dolayısıyla verimliliklerini azaltan iş-yaşam deneyimi gözlemlenmektedir.

Bilim ve yenilik, çeŐitlilikten yararlanarak ilerlemektedir. Ancak Covid-19 salgını esnasında akademisyen annelerin üretkenliklerinin ve akademik yayınlarının orantısız bir Şekilde olumsuz etkilenmesi, kadınların bilimsel uzmanlığının kamusal alandan kaybolması tehlikesini ortaya çıkarmaktadır (Burzynska & Contreras, 2020, s.1968). Bu doğrultuda elde edilen bulgular ışığında,



salgının beraberinde getirdiği cinsiyet eşitsizliklerinden akademisyen annelerin mağdur olmamaları için birtakım öneriler getirilmesi uygun görülmüştür. Buna göre bazı üniversitelerde, uzaktan eğitimin daha verimli geçmesi için eğitimlerin düzenlenmeye başladığı görülmektedir. Söz konusu eğitimlerin, uzaktan eğitimin yüz yüze eğitimden farklı dinamiklerinin olması nedeniyle eğitimde kaliteyi arttırmak amacıyla yararlı olacağı düşünülmektedir. Üniversitelerin uzaktan eğitimde kaliteyi arttırmanın yanı sıra iş-yaşam dengesi eğitimleri vermesi de önerilebilir. Ayrıca üniversiteler, yeni dönemlerini planlarken ve kararlar alırken yeni normalleri gözetecek akademideki cinsiyet uçurumunu ve cinsiyete dayalı verimlilik düşüşlerini azaltıcı politikalara yönelebilirler.

Covid-19 gibi dünya genelini etkileyen bir salgında öngörülen- den çok daha fazla sayıda kadının olumsuz yönde etkilendiği düşünülmektedir. Bu araştırma, çalışan annelerin özel bir grubunu oluşturan akademisyen annelerin derinlemesine görüşmelerle salgın döneminde iş-yaşam dengeleri ve kariyerlerinde yaşadıkları sorunları ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Salgının akademisyenler üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmaların daha çok cinsiyete göre yayın sayısı üzerinden gittiği ve kadın akademisyenler arasında anne olanlarla olmayanlar arasında ayırım yapılmadığı gözlemlenmektedir. Bu durum, salgının beraberinde getirdiği cinsiyet eşitsizliğinden önemli ölçüde etkilendikleri tahmin edilen akademisyen annelerin durumuna ilişkin tartışmaların eksik kalmasına neden olmaktadır. Bu anlamda çalışmanın salgın döneminde akademisyen annelerin iş-yaşam deneyimlerine ışık tutması açısından literatüre katkı sağladığı düşünülmektedir.

## Kaynakça

- Acker, J. (1992). Gendering organizational theory. *Editörler: Jay M. Shafritz, Ott & Jang, Classics of organizational theory*, 450-459.
- Andersen, J P., Nielsen, M. W., Simone, N. L., Lewiss, R. E. ve Jagsi, R. (2020). Meta-Research: COVID-19 medical papers have fewer women first authors than expected. *Elife*, 1-7.
- Baltacı, A. (2019). Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır? *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜS-BED)* 2019, Cilt 5, Say 2, 368-388.
- Barnes, C. M., Wagner, D. T. ve Ghumman, S. (2012). Borrowing from sleep to pay work and family: Expanding time-based conflict to the broader nonwork domain. *Personnel Psychology*, 65(4), 789-819.
- Başarır, F. ve Sarı, M. (2015). Kadın Akademisyenlerin” Kadın Akademisyen Olma” ya İlişkin Algılarının Metaforlar Yoluyla İncelenmesi. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), 41-51.
- Burzynska, K. ve Contreras, G. (2020). Gendered effects of school closures during the COVID-19 pandemic. *The Lancet*, 395(10242), 1968.
- Buzzanell, P. M., Meisenbach, R., Remke, R., Liu, M., Bowers, V. ve Conn, C. (2005). The good working mother: Managerial women’s sensemaking and feelings about work–family issues. *Communication Studies*, 56(3), 261-285.
- Coltrane, S. (2004). Elite careers and family commitment: It’s (still) about gender. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 596(1), 214-220.
- Creswell, J. W. (2018). Nitel Araştırma Yöntemleri, Beş Yaklaşım Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cui, R., Ding, H. ve Zhu, F. (2020). Gender Inequality in Research Productivity During the COVID-19 Pandemic. *SSRN 3623492*, 1-20.
- Cummins, H. A. (2005). Mommy tracking single women in academia when they are not mommies, *Women’s Studies International Forum*, 28(2/3), 222-31.
- Currie, J., Harris, P. ve Thiele, B. (2000). Sacrifices in greedy institutions: are they gendered? *Gender and Education*, 12(3), 269-91.
- Edwards, J. R. ve Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.

- Forster, N. (2000). A case study of women academics' views on equal opportunities, career prospects and work–family conflicts in a British university. *Career Development International*, 6(1), 28–38.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Hauser, O. (2012). Pushing daddy away? A qualitative study of maternal gatekeeping. *Qualitative Sociology Review*, 8(1), 34-59.
- Herschberg, C., Benschop, Y. ve van den Brink, M. (2018). Precarious post-docs: A comparative study on recruitment and selection of early-career researchers. *Scandinavian Journal of Management*, 34(4), 303–310.
- Hoskins, K. (2010). The price of success? The experiences of three senior working class female academics in the UK. In *Women's Studies International Forum*, 33(2), 134-140.
- ILO (2021). Working from home: From invisibility to decent work, Geneva: ILO.
- Ivancheva, M., Lynch, K. ve Keating, K. (2019). Precarity, gender and care in the neoliberal academy. *Gender, Work & Organization*, 26(4), 448-462.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. ve Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley.
- Lewis, H. (2020). The coronavirus is a disaster for feminism: Pandemics affect men and women differently, *The Atlantic* (<https://www.theatlantic.com/international/archive/2020/03/feminism-womens-rights-coronavirus-covid19/608302/>)
- Lundberg, S. ve Rose, E. (2002). The effects of sons and daughters on men's labor supply and wages. *Review of Economics and Statistics*, 84(2), 251-268.
- Magadley, W. (2019). Moonlighting in academia: a study of gender differences in work-family conflict among academics. *Community, Work & Family*, 1-20.
- Manzo, L. K. C. ve Minello, A. (2020). Mothers, childcare duties, and remote working under COVID-19 lockdown in Italy: Cultivating communities of care. *Dialogues in Human Geography*, 10(2), 120-123.
- Minello, A. (2020). The pandemic and the female academic. *Nature* 10, 1-3.
- Nash, M. ve Churchill, B. (2020). Caring during COVID-19: A gendered analysis of Australian university responses to managing remote working and caring responsibilities. *Gender, Work & Organization*, 1-24.

- Nikunen, M. (2012). Changing university work, freedom, flexibility and family. *Studies in Higher Education*, 37(6), 713–29.
- O'Reilly, A. (2020). “Trying to Function in the Unfunctionable”: Mothers and COVID-19. *Journal of the Motherhood Initiative for Research and Community Involvement*, 11(1), 7-18.
- Oleschuk, M. (2020). Gender equity considerations for tenure and promotion during COVID-19. *Canadian Review of Sociology*, 1-14.
- Patton, W. ve McMahon, M. (2006). The systems theory framework of career development and counseling: Connecting theory and practice. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28(2), 153-166.
- Pinho-Gomes, A. C., Peters, S., Thompson, K., Hockham, C., Ripullone, K., Woodward, M. ve Carcel, C. (2020). Where are the women? Gender inequalities in COVID-19 research authorship. *BMJ Global Health*, 5(7), 1-4.
- Raburu, P. A. (2015). Motivation of women academics and balancing family & career, *Journal of Educational and Social Research*, 5(1), 359-370.
- Sandelowski, M. (1986). The problem of rigor in qualitative research. *Advances in Nursing Science*, 8(3), 27–37.
- Santos, G. G. ve Cabral-Cardoso, C. (2008). Work–family culture in academia: a gendered view of work–family conflict and coping strategies. *Gender in Management: An International Journal*, 23(6), 442–57.
- Shin, M. D., Shukla, S., Chung, Y. H., Beiss, V., Chan, S. K., Ortega-Rivera, O. A., Wirth, D. M., Chen, A., Sack, M., Pokorski, J. K. ve Steinmetz, N. F. (2020). COVID-19 vaccine development and a potential nanomaterial path forward. *Nature nanotechnology*, 15(8), 646-655.
- Sommerkorn, I. (1996). On the position of women in the university teaching profession in England, PhD thesis, University of London.
- Sutherland, M. (1985). *Women Who Teach in Universities*, Trentham, London.
- Spalter-Roth, R. and Erskine, W. (2005). Beyond the fear factor: work/family policies in academia — resources or rewards? *Change: The Magazine of Higher Learning*, 37(6), 19–25.
- Steiber, N. (2009). Reported levels of time-based and strain-based conflict between work and family roles in Europe: A multilevel approach. *Social Indicators Research*, 93(3), 469-488.
- Strauss, A. ve Corbin, J. M. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Sage Publications, Inc.
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25(3), 457-484.

- Şentürk, İ. (2000). Üniversitede Kadın Olmak: Akademik Örgütte Toplum-  
sal Cinsiyet Sorunu: Nitel Bir Çalışma. *Kadın/Woman* 2000, 13(2).
- Toffoletti, K. ve Starr, K. (2016). Women academics and work–life balance:  
Gendered discourses of work and care. *Gender, Work & Organization*,  
23(5), 489-504.
- Waters, M. and Bardoel, E.A. (2006). Work–family policies in the context of  
higher education: useful or symbolic? *Asia-Pacific Journal of Human  
Resources*, 44(1), 67–82.
- Woodward, D. (2007). Work–life balance strategies used by women mana-  
gers in British ‘modern’ universities. *Equal Opportunities Internatio-  
nal: Equality, Diversity and Inclusion*, 26(1), 6–17.
- Yağar, F. ve Dökme S. (2018). Niteliksel Araştırmaların Planlanması: Araş-  
tırma Soruları, **Örneklem** Seçimi, Geçerlik ve Güvenirlik. *Gazi Bi-  
limleri Dergisi*, 2018: 3(3) :1-9.
- Yıldırım A., Şimşek H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*,  
Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- [https://www.icisleri.gov.tr/81-il-valiligine-tam-kapanma-tedbirleri-  
genelgesi-gonderildi=30](https://www.icisleri.gov.tr/81-il-valiligine-tam-kapanma-tedbirleri-genelgesi-gonderildi=30) Nisan 2021

**Ek 1: Görüşme Soruları**

1. Akademik unvanınız nedir?
2. Kaç yaşındasınız?
3. Eşiniz ne iş yapıyor?
4. İdari göreviniz var mı?
5. Salgın dönemindeki haftalık ders yükünüz nedir?
6. Kaç çocuğunuz var?
7. Çocuk/çocuklarınızın yaşını belirtir misiniz?
8. Salgının beraberinde getirdiği uzaktan eğitim öncesinde bir gününüzü nasıl planlar ve geçirirdiniz?
9. Salgının beraberinde getirdiği uzaktan eğitim süresince bir gününüzü nasıl planlıyor ve geçiriyorsunuz?
10. Salgının beraberinde getirdiği uzaktan eğitim sürecinde öncelikleriniz değişti mi? Nasıl?
11. Salgının beraberinde getirdiği uzaktan eğitim sürecince iş-yaşam dengesini kurmakta zorlandığınız oldu mu? Zorlandığınız konular neler?
12. Salgının beraberinde getirdiği uzaktan eğitim süresince iş-yaşam dengesini kurmakta zorlandığınız konulara nasıl çözümler buldunuz?
13. Uzaktan eğitime geçilmesi, akademik faaliyetlerinizdeki (örneğin: kitap, kitap bölümü, makale, bildiri, araştırma projesi yazımı vb.) üretkenliğinizi nasıl etkiledi?
14. Salgınla birlikte geçilen uzaktan eğitim öncesi ve sonrası dönemleri karşılaştırdığınızda akademik çıktılarınızın (örneğin: kitap, kitap bölümü, makale, bildiri, araştırma projesi vb.) bir karşılaştırmasını yapar mısınız?
15. Akademisyen bir anne olarak kendinizi nasıl tanımlarsınız?

# Kraliçe Arı Fenomeni Bağlamında Özel Sektörde Çalışan Kadınlara Yönelik Nitel Bir Araştırma

## *A Qualitative Study of Women Working in the Private Sector in the Context of the Queen Bee Phenomenon*

*Hava Yaşbay Kobal\**

### Öz

Çalışmada, Türkiye’de özel sektörde çalışan kadın yöneticilerin kraliçe arı davranışı gösterip göstermediği araştırılmaktadır. Araştırmada on sekiz kadın yönetici ve on beş kadın çalışanla yapılan görüşmelerden edinilen veriler NVivo 10 nitel veri analizi programında analiz edilmiştir. Sonuçlar, örnekleme yer alan kadın çalışanların olumlu özelliklerinin detaycılık, çok yönlülük ve empati kurabilme olduğunu göstermektedir. Olumsuz özellik ise duygusallıktır. Kadın çalışanların karşılaştığı zorluklar erkek egemen çalışma ortamları ve ailevi sorumluluklardır. Kadın yöneticilerin demokratik ya da durumsal yönetim tarzını benimsedikleri saptanmıştır. Kadın yöneticiler kadın çalışanlara kariyerlerinde yükselmeleri konusunda verdikleri desteği özellikle vurgulamışlardır. Kadın çalışanlar da kraliçe arı davranışıyla karşılaşmadıklarını aksine kadın yöneticilerin kendilerine karşı anlayış ve empatiyle yaklaştıklarını, kariyer gelişimleri konusunda desteklendiklerini ifade etmişlerdir. Bu nedenle örgütlerde kraliçe arı fenomenini ortadan kaldırmaktan ziyade cam tavan sendromunu ortadan kaldıracak stratejilerin hayata geçirilmesi önerilmektedir. Bu sayede kadınların başarılarına ve liyakatlerine bakılmaksızın yalnızca kadın oldukları için ilerlemelelerinde karşılarına çıkan engelleri aşmak mümkün olacaktır.

\* Dr. Öğr. Ü., Hakkari Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, havayasbay@hakkari.edu.tr, 0000-0002-2589-785X

■ **Başvuru:** 20.04.2021  
■ **Kabul:** 12.05. 2021  
■ **DOI:** 10.21798/kadem.2021.51

This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Cite this article as: Kobal, H. Y. (2021). Kraliçe Arı Fenomeni Bağlamında Özel Sektörde Çalışan Kadınlara Yönelik Nitel Bir Araştırma, *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, Vol. 7, No. 1: 53-78.

**Abstract**

This study examines whether women managers working in the private sector in Turkey show the queen bee behavior. The data obtained from interviews with 18 female managers and 15 female employees was analyzed in NVivo 10 qualitative data analysis programs. The results show that the positive characteristics of the female employees in the sample are elaboration, versatility, and empathy. The negative characteristic is emotionality. The difficulties faced by female employees are male-dominated work environments and family responsibilities. It has been determined that female managers adopt a democratic or situational management style. Female managers especially emphasized their support for female employees to advance in their careers. Female employees also stated that they did not encounter queen bee behavior; on the contrary, female managers approached them with understanding and empathy and supported them in their career development. For this reason, it is recommended to implement strategies that will eliminate the glass ceiling syndrome rather than eliminate the queen bee phenomenon in organizations and companies. In this way, it will be possible to overcome the obstacles that women face in their advancement, regardless of their achievements and merits, simply because they are women.

**Extended Abstract**

The glass ceiling refers to the invisible but strong obstacles that prevent women and minority groups from advancing to senior management positions in organizations and reaching their full potential (Cannings, 1988; 87; Knutson ve Schmidgall, 1999:64; Jackson, 2001: 30; Lockwood, 2004:1; Hu ve Myeong-Su, 2008:1; Downes vd., 2014: 132; Lathabhavan, 2019:305). This is a barrier based on the fact that they are only women or a minority, not because they do not have job-related skills, education or experience as an accurate measure of performance (Cannings, 1988; 87; Stroh vd., 1996:102-103; Goodman vd., 2003: 475-476). Although the benefits of gender diversity in organizational management have been clearly demonstrated, it is seen that women are not sufficiently represented in leadership positions. Women still face widespread gender stereotypes and gender discrimination as they try to climb the organizational ladder today. In organizations, it is assumed that such behaviors are mostly from men. However, it is suggested that women who are successful in male-dominated organizations may play a negative role in the advancement of their female subordinates. In a male-dominated society, the leader prototype is a masculine profile with masculine features, and women's sexual characteristics and roles do not exactly match this profile. This situation causes some female employees to develop a more supportive and tolerant style towards both



genders, who go through similar processes. While some women executives move away from other women and fulfill their career goals, they also contribute to the gender stereotypes of their female subordinates and prevent their progress rather than encouraging it. This type of behavior is called queen bee syndrome. The aim of this study is to investigate whether women managers working in the private sector in Turkey demonstrate the queen bee behavior.

The positive characteristics of the female employees in the sample are their elaboration, versatility, and empathy. These results are consistent with Tekyazman's (2019) research results. The negative trait of female employees was determined to be emotionality. The difficulties faced by female employees are male domination in companies and family responsibilities they have. As long as there is prejudice against women in the organizational culture, putting women in management positions does not necessarily improve opportunities for other members of the same social group within the organization. Instead, the present results reveal the importance of reducing gender discrimination and prejudice as a feature of organizational culture and increasing the value placed on gender diversity. As another result of the research, it was determined that female managers adopt a democratic or situational management style.

Female employees stated that they did not encounter queen bee behavior from their female employers; on the contrary, female managers approach them with understanding and empathy, supporting their career development. These results contradict the results of the studies conducted by Ellemers et al. (2004), Derks vd. (2011a, 2011b, 2016), Faniko vd. (2016, 2020), Arvate vd. (2018), Permatasari ve Suharnomo (2019). On the other hand, the research results of Arvate et al. (2018) are in line with the results of the study.

One reason to improve gender diversity in organizations is to take advantage of the diversity of perspectives men and women bring into the organization. The queen bee phenomenon limits the ability of organizations to reap the benefits of gender diversity. When women feel that they have to adapt themselves to the male-dominated organizational culture in order to be accepted, they are unlikely to provide a different perspective. Thus, an appropriate solution to changing queen bee behavior and women's equality in organizations includes effectively reducing gender bias and taking steps to improve women's position. It is thought that queen bee behavior will disappear when women no longer see their gender as an obstacle in business life, or when they do not perceive queen bee behavior as a way to achieve success. For this reason, strategies that will eliminate the glass ceiling syndrome rather than eliminate the queen bee phenomenon should be implemented in

organizations. In this way, it will be possible to overcome the obstacles that women face in their advancement solely because of their gender, regardless of their achievements and merits. In this sense, the most important measure that can be taken is to establish a fair organizational structure that will prevent gender inequality throughout the organization and to avoid suspicion in the minds of employees that they are subject to gender-based discrimination. Women managers who do not think that they face any gender-based discrimination will be fairer, more self-sacrificing, and more supportive in their attitudes towards their subordinates.

The results of the study are valuable in providing an alternative perspective to the popular notion that women in general tend to compete more than men and therefore are their worst enemies. However, the scope of the research is limited to female managers and female employees working in different fields in the private sector. In this sense, it is thought that it will be beneficial to repeat the study for women working in the public sector and to increase the number of studies on the queen bee phenomenon in future studies.

**Anahtar Kelimeler:** Cam tavan, cinsiyet ayrımcılığı, kraliçe arı fenomeni, prenses arı etkisi, nitel analiz

**Keywords:** Glass ceiling, gender discrimination, queen bee phenomenon, queen bee effect, qualitative analysis

## 1. Giriş

Örgüt yönetiminde cinsiyet çeşitliliğinin faydaları açıkça ortaya konulmuş olsa da kadınların liderlik pozisyonlarında yeterince temsil edilmediği görülmektedir. Kadınlar bugün hâlâ örgüt merdivenlerini tırmanmaya çalışırken yaygın cinsiyet stereotipleri ve cinsiyet ayrımcılığıyla karşı karşıyadır. Araştırmacılar, kadınların iş yerinde yeteri kadar temsil edilmemesinin nedenlerini belirlemeye çalışmışlardır. İlk araştırmalar, özellikle erkekler arasında bariyer olan cinsiyet ön yargısının rolünü ele almıştır. Erkek egemen örgütlerde başarılı olan kadınların, kadın astlarının ilerlemesinde olumsuz bir rol oynayabileceği öne sürülmektedir. Çünkü bu tür örgütlerde lider, erkeksi özellikler gösteren eril bir profildir ve kadının özellikleri bu profil ile tam olarak örtüşmemektedir. Yakın zamanlarda yapılan araştırmaların bazıları (Derks vd., 2011; Derks

vd., 2016; Faniko vd., 2016), yüksek pozisyonlara ulaşan kadınların bazen diğer kadınların ilerlemesini desteklemediğini belgelemiştir. Diğer taraftan, İngiltere'nin ilk kadın başbakanı Margaret Thatcher (bkz. BBC News'in Reality Check ekibi, 2018; Moreton, 2015), kabinesindeki diğer kadınların kariyerlerini desteklemediği için dünya basınında "kraliçe arı" olarak adlandırılmıştır. Eski Dışişleri Bakanı Madeleine Albright'ın son ABD başkanlık seçimlerinde diğer kadınları Hillary'nin adaylığını desteklemeye çağırarak "Birbirine yardım etmeyen kadınlar için cehennemde özel bir yer var!" demiş, bu sözler dünya basınında büyük yankı uyandırmıştır (Arvate vd., 2018:533-535). Fakat bunlar genelleştirebilir örnekler değildir. Buradan hareketle bu çalışmanın amacı, Türkiye'de özel sektörde çalışan kadın yöneticilerin kraliçe arı davranışı gösterip göstermediğini araştırmaktır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda, katılımcılarla yarı yapılandırılmış telefon görüşmeleri yapılmış ve elde edilen veriler Nvivo 10 nitel analiz programıyla içerik analizine tâbi tutulmuştur. İçerik analizinde veriler kodlanmış ve kodlar arasındaki ilişkiler saptanarak tematik örüntüler ortaya çıkarılmıştır. Tematik örüntüler, temaların kendi içindeki ilişkisi ile görüşmelerden örnekler sunulmuş, ortaya konulan bulgular yorumlanarak birtakım sonuçlar elde edilmiştir.

## 2. Cam Tavan ve Kraliçe Arı Fenomeni

Cam tavan, kadınların ve azınlık grupların örgütlerde üst düzey yönetici pozisyonlarına ilerlemesini ve tam potansiyellerine ulaşmalarını engelleyen görünmez fakat güçlü engelleri ifade etmektedir (Cannings, 1988: 87; Knutson ve Schmidgall, 1999:64; Jackson, 2001: 30; Lockwood, 2004:1; Hu ve Myeong-Su, 2008:1; Downes vd., 2014: 132; Lathabhavan, 2019:305). Bu engel, performansın doğru bir ölçüsü olarak işle ilgili becerilere, eğitime veya deneyime sahip olmadıkları için değil, sadece kadın ya da azınlık oldukları gerçeğine dayanan bir engeldir (Cannings, 1988: 87; Stroh vd., 1996:102-103; Goodman vd., 2003: 475-476).

Kadınlar bugün hâlâ örgüt merdivenlerini tırmanmaya çalışırken yaygın cinsiyet stereotipleri ve cinsiyet ayrımcılığıyla karşı karşıyadır. Örgütlerde bu tür davranışların çoğunlukla erkeklerden geldiği varsayılmaktadır. Bununla birlikte, erkek egemen örgütlerde başarılı olan kadınların, kadın astlarının ilerlemesinde olumsuz bir rol oynayabileceği öne sürülmektedir. Yönetim kademelerine ulaşan kadınların diğer kadınların kariyer fırsatlarını iyileştirmek ve rol model olmak için motive oldukları görülse de bazı çalışmalarda (örneğin: Ellemers vd., 2004; Staines vd., 1974), kadın astların konumunu iyileştirme girişimlerini desteklemek yerine karşı çıktığı tespit edilmiştir. Bu kadın yöneticiler “Kraliçe Arılar” olarak tanımlanmıştır. Kraliçe arı ifadesi, ilk olarak Michigan Üniversitesi’nde araştırmacı olan Carol Tavris, Toby Epstein Jayaratne ve Graham Staines (1974) tarafından ortaya atılmıştır (Permatasari ve Suharnomo, 2019: 42).

Kraliçe arılar, liderlik pozisyonlarının çoğunun erkekler tarafından tutulduğu örgütlerde diğer kadınlardan uzaklaşarak kariyer hedeflerini yerine getirirken aynı zamanda kadın astların cinsiyet klişelerine katkıda bulunan, onların ilerlemesine yardımcı olmaktan çok onları engelleyen şekillerde davranan kadın yöneticilerdir (Arvate vd., 2018:534-535; Derks vd., 2011a: 519; Derks vd., 2011b: 1243; Derks vd., 2016:457; Faniko vd., 2016:903). Kraliçe arı davranışının, herhangi bir kadının özelliğinden çok kadınların erkek egemen örgütlerde karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili olumsuz kariyer deneyimlerinin bir sonucu olduğu ifade edilmektedir (Arvate vd., 2018:535; Faniko vd., 2016:903-904; Salles ve Choo, 2020: 940). Kadınlar cinsiyetlerini bir sorumluluk olarak algıladıklarında, bu onları kraliçe arı davranışı yoluyla kariyerlerini ilerletmeye teşvik edebilir. Kraliçe arı bunu üç yolla yapmaktadır: (1) erkeksi özellikleri vurgulamak, (2) kendilerini diğer kadınlardan fiziksel ve psikolojik olarak uzaklaştırmak, (3) mevcut cinsiyet hiyerarşisini onaylamak ve meşrulaştırmak (Derks vd., 2011a: 520; Derks vd., 2011b:1244; Derks vd., 2016:456-457; Faniko vd., 2016:903).

## **2.1. Erkeksi Özellikleri Vurgulamak**

Örgütlerde üst yönetim kademelerine ulaşmak isteyen kadınların erkek egemen örgütlere uyum sağlamaya çalışmasının en bariz yolu, erkeksi özellikler ve liderlik tarzlarını vurgulamaktır. Başarılı liderlerin özellikleri ve kadınların cinsiyet rolleri hakkındaki ön yargılar uyumsuz olduğundan, kadınlar üst yönetim kademelerine ulaşma konusunda dezavantajlıdır. Bu nedenle, üst düzey yönetim kademelerine ulaşmak ve “örgütteki diğer kadınlardan farklı olduklarını kanıtlamak” (Arvate vd., 2018:535) için kadın yöneticiler kendilerini daha erkeksi, iddialı, hırslı, rekabetçi ve risk alan kişiler olarak tanımlayabilmektedir (Derks vd., 2016:457).

## **2.2. Kendilerini Diğer Kadınlardan Fiziksel ve Psikolojik Olarak Uzaklaştırmak**

Kadın yöneticiler bazen diğer kadınların kariyerini iyileştirmeye çalışmak yerine, kendi kariyer fırsatlarını geliştirmeye çalışırlar. Bu tür bir davranış bireysel olarak fayda sağlasa da başarılı kadın yöneticilerin diğer kadınlardan uzaklaşmasına da yol açmaktadır (Derks vd., 2011b: 1244). Özellikle cinsiyet ön yargısının yüksek olduğu örgütlerde başarıya ulaşmış kadınlar daha erkeksi ve kariyerlerine daha bağlı olduklarını iddia ederek kendilerini diğer kadınlardan uzaklaştırabilmektedir (Derks vd., 2016:457). Ayrıca bu kadın yöneticiler genç kadınların yetkinliklerini ve hırslarını hafife alırlar, bu da onları genç kadınlara rehberlik ve kariyer fırsatları sunma konusunda isteksiz kılmaktadır (Permatasari ve Suharnomo, 2019: 43).

## **2.3. Mevcut Cinsiyet Hiyerarşisini Onaylamak ve Meşrulaştırmak**

Bir örgütte başarılı olmuş kadın yöneticilerin, genellikle genç kadınlara ilham vermeleri ve onların liderlik pozisyonlarına gelmeleri için fırsatları arttırmaları beklenir. Fakat kraliçe arılar, cinsiyet hiyerarşisini çeşitli şekillerde meşrulaştırabilirler; örneğin, kra-

liçe arılar, kadın astları çok eleştirerek ve onların erkek astlardan daha az hırslı ve kararlı oldukları ön yargısını onaylayarak, kadınları erkeklere kıyasla dezavantajlı konuma getiren önemli sonuçlarda mevcut cinsiyet farklılıklarını meşrulaştırmaktadır (Derks vd., 2016:457-458). Erkek egemen örgütlerde başarı elde eden kadınların, cinsiyet ön yargısına dair açık işaretler olsa bile seçim prosedürlerini meşru olarak algıladıklarını (Stroebe vd., 2009), cinsiyet ayrımcılığının örgütlerinde bir problem olduğunu inkâr ettiklerini gösteren (Derks vd., 2011) çalışmalar bulunmaktadır. Çünkü kraliçe arılar, mevcut konumlarını kendileri yaptıkları için başardıklarını bu yüzden diğer kadınların da tıpkı onun gibi yapabileceğini savunmaktadır. Dolayısıyla ayrımcılık nedeniyle kadınların kariyerlerinde ilerleyememe sebebini kabul etmezler (Permatasari ve Suharnomo, 2019: 43).

### 3. Literatür İncelemesi

Kraliçe arı fenomeni hakkında Ellemers vd. (2004) tarafından yazılan makale dikkat çekicidir. Yazarlar, Hollanda ve İtalya'daki üniversitelerde; erkek ve kadın akademisyenlerin stereotip algılarının, kadınların akademide yetersiz temsil edilmesinin olası nedenlerini araştırmıştır. 1921 ve 1949 arasında doğan ve kendileri için istisnai olan bir dönemde akademik kariyere devam eden kadın öğretim üyelerinin, genç kadın akademisyenlerin kariyer hedeflerini küçümseme olasılıklarının erkek meslektaşlarından daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dahası, kadın öğretim üyeleri kendilerini erkek meslektaşlarıyla eşit derecede erkeksi bir cinsiyet kimliğiyle tanımlamış, diğer kadınlardan farklı olduklarını vurgulamışlardır. Yazarlar bulguları dikkate alarak Staines vd. (1974) tarafından ortaya atılan kraliçe arı fenomenine atıfta bulunmuşlardır (Ellemers vd., 2004:332-333).

Derks vd. (2011a), kraliçe arı sendromunu besleyen örgütsel koşulları incelemiştir. Katılımcılar, Hollanda'da çeşitli şirketlerde üst düzey pozisyonlarda bulunan doksan dört kadından oluşmaktadır. Kraliçe arı sendromunun göstergeleri (artan cinsiyet ön

yargısı, erkeksi öz tanımlamalar, diğer kadınlardan uzaklaşma) çoğunlukla kariyerine düşük cinsiyet kimliği ile başladığını belirten ve daha sonra yükselme yolunda yüksek derecede cinsiyet ayrımcılığı yaşayan kadınlarda bulunmuştur. Bu çalışmada, kraliçe arı olgusunun cinsiyet ayrımcılığının bir nedeni olmasının yanı sıra, örgütsel deneyimlerin önemli bir sonucu olduğunu, yani kadınların kariyerleri boyunca yaşadıkları cinsiyet ayrımcılığının önemli bir sonucu olduğunu göstermek için ilgili bir faktör olarak sosyal bağlama odaklanılmıştır. Kadınların yüksek derecede cinsiyet ön yargısına ve ayrımcılığa maruz kaldığı örgütlerin mevcut cinsiyet klişelerine uymaya sevk edebileceği (örneğin: “diğer kadınlar erkeklerden daha az kariyer odaklı”) iddia edilmiştir. Bu tür bağlamlarda, kendini diğer kadınlardan ayırmak (“ben, istisna olarak, çok kariyer odaklıyım”), kadınların geliştirebilecekleri bir stratejidir. Ayrıca, tüm kadınların bu şekilde cinsiyet ayrımcılığından etkilenme ihtimalinin eşit olmadığı ancak özellikle örgütte kadın kimlikleriyle güçlü bir şekilde tanımlanmayan kadınların olumlu kariyer sonuçları için çabalarken kraliçe arı olma ihtimalinin yüksek olduğu belirtilmiştir (Derks vd., 2011a: 519-521).

Derks vd. (2011b), kıdemli polis kadın gruplarından kariyerleri sırasında cinsiyet ön yargısının varlığını veya yokluğunu hatırlamalarını istemişler ve kraliçe arı tepkilerini ölçmüşlerdir. Kraliçe arı fenomeninin çeşitli göstergelerini (artan cinsiyet ön yargısı, erkeksi öz tanımlamalar, diğer kadınlardan uzaklaşma) ve ayrıca kolektif eylem göstergelerini (kadınların sonuçlarını iyileştirmeyi amaçlayan programlara karşı olumlu tutumlar, kadın astların ilerlemesine yardımcı olma istekliliği) ölçmüşlerdir. Cinsiyet ön yargısına sahip ve düşük cinsiyet kimliği olan kadın polisler arasında kraliçe arı tepkilerinin fazla olduğu ancak cinsiyet kimliği yüksek olan kadın polislerin kraliçe arı tepkilerinin az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar, cinsiyete dayalı çalışma ortamlarının, düşük cinsiyet kimliğine sahip kadınları diğer kadınlardan uzaklaşmaya, cinsiyet ayrımcılığının yaygınlığını küçümsemeye ve kariyerde yükselmeyi sağlamanın bir yolu olarak kraliçe arı tepkilerini göstermeye teşvik ettiğini göstermektedir (Derks vd., 2011b: 1243-1244).

Bickford (2011), başarılı kadınların büyük bir çoğunluğunun diğer kadın çalışanların kariyer gelişimlerini desteklediğini saptamıştır. Ayrıca bu kadın yöneticiler diğer kadınların başarılarını bir tehdit olarak algılamamakta ve bu başarılarla gurur duymaktadır. Bickford'a (2011) göre, 'kraliçe arı sendromu' bayatlamış cinsiyet ayrımcılığına dayalı bir ön yargıdan ibarettir.

Faniko vd. (2016), İsviçre'de yapılan bir çalışmayla 315 kadın işçi ile görüşerek kraliçe arı sendromunu araştırmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre kadın yöneticiler kariyer deneyimi ve yaşam öncelikleri açısından kendileriyle benzer konumdaki kadınlarla özdeşleşmeye, onları desteklemeye oldukça istekli iken ailelerini ilk sıraya koyan kadın astları destekleme konusunda isteksizdiler (Faniko vd., 2016:903-904).

Derks vd. (2016), kraliçe arı tepkisinin kadınların kişiliklerinin veya diğer kadınlara karşı doğal rekabet gücünün tipik bir sonucu olmadığını, kadınların değerinin düşürüldüğü ve olumsuz bir şekilde klişeleştirildiği erkek egemen çalışma ortamlarında tektlendiğini bulgulamışlardır. Dezavantajlı grupların üyeleri bir azınlık konumunda olduklarında, muhtemelen gruplarının tipik özelliklerinin değer görmediğini veya önemli görülmediğini algılamaktadır. Dolayısıyla kraliçe arı olgusunun iş yerinde cinsiyet eşitsizliğinin ana nedeni olmaktan ziyade, bir sonucu olduğunu; özellikle kadınların cinsiyetlerini kariyer başarısı için bir yükümlülük olarak görmeye başladıkları bağlamlarda bulunduğunu, böylece kadınlardan uzaklaşmanın kişisel sonuçları iyileştirmenin bir yolu olduğunu iddia etmişlerdir. Kraliçe arılar işteki genç kadınlardan uzaklaşmış ve sadece benzer kariyer başarısı elde eden sınırlı kadın grubuyla özdeşleşmişlerdir (Derks vd., 2016:458-463).

Arvate vd. (2018), kadın liderliğinin kamu ve özel örgütlerde cinsiyet farklılıkları üzerindeki etkisini araştırmıştır. Sonuçlar, bir kadının yönetici olarak seçildiği örgütlerde üst ve orta kadın yönetici sayısında artış olduğunu göstermektedir. Fakat kraliçe arı fenomeninin varlığına ilişkin kanıt bulunamamıştır. Bunun yerine, yönetsel takdir yetkisine sahip kadın liderlerin, kadın astlarına



karşı yardımsever bir şekilde davrandıkları saptanmıştır (Arvate vd., 2018:533,547).

Permatasari ve Suharnomo (2019), Endonezya’da bir şirkette çalışan kadınların kraliçe arı fenomeniyle ilgili deneyimlerini araştırmıştır. Sonuçlar, kraliçe arı özellikleri sergileyen yöneticinin korkutucu davrandığını ve çoğunlukla kadın astların kariyerini desteklemediğini göstermektedir. Ayrıca kraliçe arı sadece kadın astına değil, aynı zamanda iş yerindeki kadın meslektaşlarına da mesafe koymaktadır. Kraliçe arı olgusunun yarattığı olumsuz etkiler; astın strese girmesine neden olması, çalışma ortamının daha az elverişli, rahatsız edici hale gelmesi, örgütün faaliyetlerini aksatmasıdır (Permatasari ve Suharnomo, 2019: 41).

Kremer vd. (2019), kadın astların daha az destekleyici liderlerle karşı karşıya kaldıklarında, kraliçe arı davranışına iki şekilde cevap vererek kendilerini kadın liderlerinden uzaklaştıracağını iddia etmekte ve bu durumu prenses arı etkisi olarak adlandırmaktadır: 1) kendilerini kadın liderlerinden farklılaştırmak, 2) cinsiyet kimlikleriyle daha güçlü özdeşleşmek ve kendilerini daha kadınsı bir şekilde sunmak. İlk olarak, kadın astların kendilerini liderlerinden farklılaştırarak kraliçe arı davranışına tepki verecekleri tahmin edilmektedir. Çünkü daha erkeksi bir şekilde davranan kraliçe arılar karşısında kadın astlar onlarla ilişki kurmaktan kaçınabilirler. Bu durum kadın astlar için kendilerini aşağı çekenlerle ilişkilerini kesmeyi, kendi statülerini korumalarını ve bunun yerine destekleyici olanlarla daha fazla bağlantı kurmalarını teşvik edecektir. Kraliçe arılar, erkek egemen örgütlerde kariyer basamaklarını tırmanırken kendilerini daha erkeksi bir şekilde tanımlamaktadırlar. Kadın astların ise cinsiyetleriyle daha güçlü bir şekilde özdeşleşecekleri ve kendilerini kadınsı bir şekilde gösterecekleri iddia edilmektedir. Bu sayede, kadın astlar, kendilerini kraliçe arılardan daha uzak tutmanın ve cinsiyet stereotiplerine uygun hareket etmenin faydalarından yararlanabilmektedir. Diğer taraftan kadın astlar, kraliçe arılardan uzaklaşmanın ve cinsiyet stereotiplerine uygun hareket etmenin faydalarından yararlanmanın bir yolu olarak daha az yetkinlik yansıtabilir (Kremer vd., 2019:3-4).

Faniko vd. (2020), kraliçe arı fenomeninin akademisyenler arasında hâlâ bulunup bulunmadığını araştırmıştır. Bulgular, ilk olarak 2004 yılında Ellemers vd. tarafından bulguların olgunun hâlâ var olduğunu göstermektedir. Buna göre, ileri yaşlardaki kadın akademisyenlerin, akademik kariyerlerinin başında bulunan kadınların kariyer bağlılıklarını küçümseme olasılıkları erkek meslektaşlarından daha fazladır. Aynı zamanda, ileri kariyer aşamalarındaki kadın akademisyenler, kendilerini erken kariyer aşamalarındakilere göre daha erkeksi terimlerle tanımlamaktadır. Bunun, başarılı kadınların erkeksi çalışma ortamını taklit ettikleri bir tepki modeli olduğu ifade edilmektedir (Faniko vd., 2020: 1).

Tolay (2020), farklı sektörlerden 40 kadın çalışanla görüşmeler yaparak; kadın çalışanların kadın yöneticileri hakkındaki algılarını ve iş yaşamında kadınlar arasındaki hiyerarşik ilişkilerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların yarısı kadın yönetici ile çalışmanın “güzel, rahatlatıcı ve güven verici bir duygu” olduğunu belirtirken diğer yarısı “kötü, rahatsız ve tedirgin edici bir duygu” olduğunu ifade etmiştir. Kadın çalışanlar, kadın yöneticiler tarafından daha iyi anlaşıldıklarını dile getirmişlerdir. Ayrıca, iş ilişkisinde olması gereken resmiyetin, kadın ast ve üstler arasında korunamaması bazen sınırların aşılmasından duyulan rahatsızlık dile getirilmiştir.

Bu çalışmalar, kraliçe arı davranışının bazı kadınların davranış şekline veya örgütte birbirleriyle nasıl etkileşime girdiklerine indirgenemeyeceğini göstermektedir. Bunun yerine örgütsel bağlamdaki faktörlerin, cinsiyet eşitsizliğine maruz kalmanın, olumsuz kariyer deneyimlerinin ve örgütsel destek eksikliğinin kraliçe arı davranışının açıklanmasına katkıda bulunduğu ifade edilebilir.

#### 4. Yöntem

Çalışmanın amacı, Türkiye’de özel sektörde çalışan kadın yöneticilerin kraliçe arı davranışı gösterip göstermediğini araştırmaktır. Araştırmanın sorusu; Türkiye’de özel sektörde çalışan kadın yöneticiler kraliçe arı davranışı sergilemekte midir? şeklindedir.

Çalışmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu bağlamda, finans, ilaç, elektronik, iletişim, otomotiv, eğitim gibi farklı sektörlerden otuz üç kadınla telefon görüşmeleri yapılmıştır. Maksimum çeşitlilik örnekleme yönteminde örneklem, problemle ilgili olan ve kendi içinde benzeşik, değişken ve farklı durumlardan oluşacak şekilde belirlenmektedir (Grix, 2001). Bu doğrultuda genelleme yapmak için bu çeşitliliği sağlamak değil, çeşitlilik gösteren durumlar arasında herhangi ortak olguların olup olmadığını bulmaya çalışmak ve bu çeşitliliğe göre problemin farklı boyutlarını incelemek hedeflenmektedir (Baltacı, 2018:249).

Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Türkiye’de çeşitli sektörlerde çalışan kadın yöneticiler ve kadın astlarla telefon görüşmeleri yapılmıştır. Veri toplama süreci Şubat 2021’de başlamış, Nisan 2021’de sona ermiştir. Elde edilen veriler hiçbir değişiklik yapılmadan deşifre edilerek Nvivo 10 nitel veri analizi programına kaydedilmiş ve içerik analizi yapılmıştır. İçerik analizinde veriler kodlanmış ve kodlar arasındaki ilişkiler saptanarak temalar ortaya çıkarılmıştır. Son olarak ortaya konulan bulgular yorumlanarak birtakım sonuçlar elde edilmiştir.

## **5. Bulgular**

Araştırma kapsamında görüşme talebine yanıt veren otuz üç kadın örnekleme oluşturmuştur. On sekiz kadın yönetici ve on beş kadın çalışanla yarı yapılandırılmış telefon görüşmeleri yapılmıştır.

### **5.1. Demografik Özellikler**

Katılımcılara ait demografik özelliklere Tablo 1’de yer verilmiştir.

**Tablo 1: Katılımcılara Ait Demografik Özellikler**

|                          |                        | Kadın Yönetici | Kadın Ast |
|--------------------------|------------------------|----------------|-----------|
|                          |                        | n              | n         |
| <b>Sektör</b>            | <b>Finans</b>          | 2              | 4         |
|                          | İlaç                   | 4              | 5         |
|                          | <b>Elektronik</b>      | 6              | 1         |
|                          | İletişim               | 1              | 4         |
| <b>Yaş</b>               | <b>25-34</b>           | 1              | 8         |
|                          | <b>35-44</b>           | 11             | 7         |
|                          | <b>45-54</b>           | 4              | -         |
|                          | <b>55 ve üzeri</b>     | 2              | -         |
| <b>Çalışma Süresi</b>    | <b>2 yılın altında</b> | -              | 1         |
|                          | <b>3-5 yıl</b>         | -              | 10        |
|                          | <b>6-9 yıl</b>         | 1              | 2         |
|                          | <b>10 yıl ve üzeri</b> | 17             | 2         |
| <b>Medeni Durum</b>      | <b>Evlili</b>          | 12             | 10        |
|                          | <b>Bekar</b>           | 6              | 5         |
| <b>Çocuk Sahibi Olma</b> | <b>Evet</b>            | 15             | 11        |
|                          | <b>Hayır</b>           | 3              | 4         |

Tablo 1 incelendiğinde kadın çalışanların altı tanesinin finans; dokuz tanesinin ilaç; yedi tanesinin elektronik ve beş tanesinin iletişim sektöründe çalıştığı görülmektedir. Görüşmeye katılan kadın yöneticilerin yarısından fazlası 35-44 yaş aralığındadır ve yaş ortalaması 43,5'tir. Kadın astların yarısı 25-34 yaş aralığında iken, diğer yarısı 35-44 yaş aralığındadır ve yaş ortalaması 33,7'dir. Kadın yöneticilerin ortalama çalışma süresi on iki yıl iken; kadın astların çalışma süresi ortalama beş yıldır. Bu durum, kadın yöneticilerin yaş aralığının kadın astlara göre daha yüksek olmasıyla açıklanabilir. Kadın yöneticilerin ve kadın astların çoğunluğunun evli ve çocuk sahibi olduğu saptanmıştır.

## 5.2. İş Hayatında Kadın (AT1)

“İş Hayatında Kadın” ana teması “Kadınların Artı Yönleri” (T1), “Kadınların Eksi Yönleri” (T2) ve “Kadınların Karşılaştığı Zorluklar” (T3) olarak üç tema altında toplanmıştır.

**Tablo 2:** İş Hayatında Kadına İlişkin Temalar, Kodlar ve Frekanslar

| Ana Tema           | Temalar                             | Kodlar                | Referans |
|--------------------|-------------------------------------|-----------------------|----------|
| İş Hayatında Kadın | Kadının Olumlu Özellikleri (T1)     | Detaycılık (k1)       | 11       |
|                    |                                     | Çok Yönlülük (k2)     | 9        |
|                    |                                     | Empati Kurabilme (k3) | 9        |
|                    | Kadının Olumsuz Özellikleri (T2)    | Duygusalılık (k4)     | 13       |
|                    | Kadının Karşılaştığı Zorluklar (T3) | Ailevi Zorluklar (k5) | 7        |
|                    |                                     | Erkek Egemenliği (k6) | 13       |

### 5.2.1. Kadınların Olumlu Özellikleri (T1)

“Kadınların Olumlu Özellikleri” teması, “Detaycılık” (k1), “Çok Yönlülük” (k2) ve “Empati Kurabilme” (k3) olarak üç adet kod içermektedir. Katılımcıların ifadelerinden alıntılara aşağıda yer verilmiştir:

*k1- (...) Kadınlar daha detaya giriyor. Daha çok hassas bilgi istiyor. Bir rapor hem şık hem pratik olsun istiyor (6. yönetici)*

*k2- (...) Kadınlar bir kere çok yönlü çalışabilen insanlardır. Erkekler tek konuya uyum sağlayabilirken kadınlar ev işi, çocuk vs. aynı anda yapabilir (6. kadın ast)*

*k3- (...) Empati daha fazla olabiliyor tabi. Karşı tarafı daha iyi anlayabiliyor (10. yönetici)*

### 5.2.2. Kadınların Olumsuz Özellikleri (T2)

“Kadınların Olumsuz Özellikleri” teması, “Duygusallık” (k4) olarak bir adet kod içermektedir. Katılımcıların ifadelerinden alıntılara aşağıda yer verilmiştir:

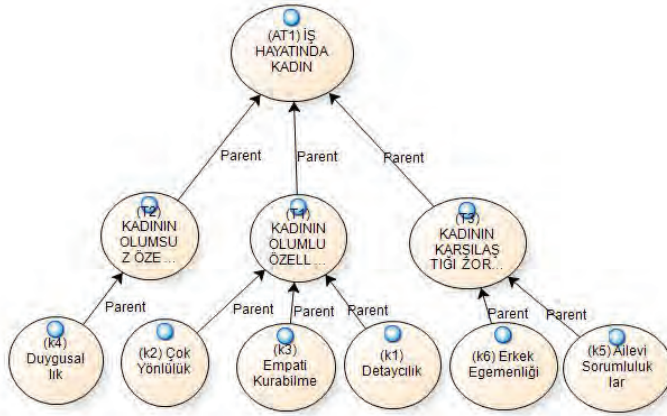
*k4- (...) Ama tabii işin çok duygusallaştırma boyutu var kadınlar tarafında. Kişisel algılamak, konuları. Altında başka şeyler aramak (16. yönetici)*

### 5.2.3. Kadınların Karşılaştığı Zorluklar (T3)

“Kadınların Karşılaştığı Zorluklar” teması, “Ailevi Zorluklar” (k5) ve “Erkek Egemenliği” (k6) olarak iki adet kod içermektedir. Katılımcıların ifadelerinden alıntılara aşağıda yer verilmiştir:

*k5- (...) Her şeyden önce kadın yöneticinin her şeye yetişme çabası. Evdeki ailesi ve çocuğu olan kadın yönetici için özellikle kendi içinde yaşadığı zorluk hem ev tarafındaki işleri hem de iş yerindeki işleri yüklenmek (1. yönetici)*

*k6- (...) Aslında doğalarından gelen özellikleri bakımından erkeklerin baskın olduğu, daha dominant, daha sertliğin hâkim olduğu ona ihtiyaç duyulan bir profil gibi algılanıyor yöneticilik. Kadınların aslında o noktada kendilerini buna uydurma çabasında olduğunu görüyorum. Çok fazla doğuştan gelen özelliklerini, yetkinliklerini ve yatkınlıklarını çok fazla ön plana getirmek istemediklerini görüyorum kadınların yöneticiliklerinde. O kalıpların içinde kalıp daha sert, daha erkeksi, daha bazı hassasiyetlerini saklamak isteyen profiller var. Bu beklentiye uyanlar o noktaya geliyor olabilir. Uyamayanlar gelmiyor olabilir (12. yönetici)*



**Şekil 1:** İş Hayatında Kadına İlişkin Tema ve Kodlar Nvivo Modeli-1

### 5.3. Kadın Yönetici (AT2)

“Kadın Yönetici” ana teması “Yönetim Tarzı” (T4) ve “Kadın Astlara Destek” (T5) olarak üç tema altında toplanmıştır.

**Tablo 3:** Kadın Yöneticiye İlişkin Temalar, Kodlar ve Frekanslar

| Ana Tema       | Temalar                   | Kodlar                   | Referans |
|----------------|---------------------------|--------------------------|----------|
| Kadın Yönetici | Yönetim Tarzı (T4)        | Demokratik (k7)          | 11       |
|                |                           | Durumsal (k8)            | 4        |
|                | Kadın Astlara Destek (T5) | Kariyerde Yükseltme (k9) | 18       |
|                |                           | Anlayış, Empati (k10)    | 4        |

#### 5.3.1. Yönetim Tarzı (T4)

“Yönetim Tarzı” teması, “Demokratik” (k7) ve “Durumsal” (k8) olarak iki adet kod içermektedir. Katılımcıların ifadelerinden alıntılara aşağıda yer verilmiştir:

k7- (...) *Herkese eşit uzaklıkta, yönlendirici ama zorlayıcı değil. Demokratik aslında (2. yönetici)*

k8- (...) *Yüzde yüz demokratik yaklaşım belki başka ülkelerde çalışıyordur ama Türkiye’de çok çalışmadığını gördüm. Çok fazla demokrasi bir yerden sonra iyiyle kötüyü ayırmada zorluk oluyor. Herkese eşit davranırsan canını dişine takmış bir insanın bir farkını yaratmazsan o çok çalışan insanı da kaybedersin. O yüzden bir noktada bunun harmanı diyebiliriz. Otokratik zaten uluslararası hiçbir firmada istesen de yapamazsın. Bir yerden sonra seni zaten kurumsal iş yapma şekilleri engeller. Patron şirketi statüsünde olmadığı sürece o tarz bir yönetim şekli mümkün değil. Fabrika yönetiyorsun 128 kişi. Orada demokrasi çalışmaz ama Ar-ge grubu yönettim. Yazılımcılar. Orada %100 demokrasi yapabilirsin. Biri diyor ki ben Siemens’te kalayım. Burada kariyer yapayım. Hatta mümkünse Siemens’te uluslararası diğer ülkelerdeki pozisyonlara geçeyim. Mavi yakanın ise ama saatimi doldurayım gideyim. Çok farklı (8. yönetici)*

### 5.3.2. Kadın Astlara Destek (T5)

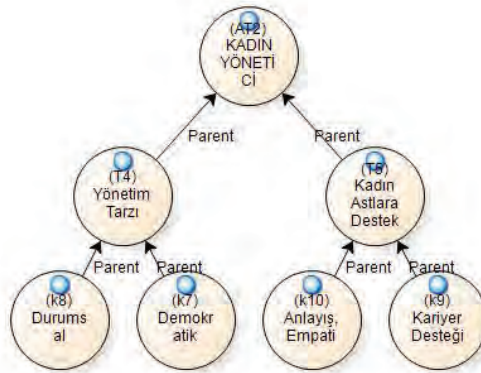
“Kadın Astlara Destek” teması, “Kariyerde Yükseltme” (k9) ve “Özel Hayata Destek” (k10) olarak iki adet kod içermektedir. Katılımcıların ifadelerinden alıntılara aşağıda yer verilmiştir:

k9- (...) *Grup yöneticilerinin ve insan kaynaklarının işe alım sürecinde farkındalıklarının artması. Burada da mülakatlarda son ikiye mutlaka bir kadın ve bir erkeğin kalmasını sağlıyoruz. Kadın sayısını bu şekilde arttırdık. Bizim amacımız kötü bir kadını almak değil en iyi kadını almak. Burada da bugüne kadar pozitif ayrımcılık yapıyorduk ama bundan sonra onu yapmayacağız. Diyoruz ki kadınlar da erkeklerle aynı seviyededir. Aynı zamanda cinsiyetsiz sözcükler çalışmasını yapıyoruz. Mesela şirkette “adam saat” demiyoruz, “çalışan saat” diyoruz. İşini “adam gibi yap” demiyoruz “insan gibi yap” diyoruz. Bütün iş süreçlerimizde erkek odaklı terim varsa bunların karşılığında yeni kelimeler kullanmayı teşvik ediyoruz. Son aşamada da*



*şirkette halihazırda çalışan kadın mühendislerin teknik seviyelerini arttırmak için teknik geziler düzenliyoruz. Ya da eğitimler düzenliyoruz. Onları önceliklendiriyoruz. Çünkü şikayetler hep mesela bir yurt dışı eğitimi olursa yöneticim erkeği gönderiyor beni göndermiyor şeklinde oluyor. Bunu ortadan kaldırmak için öncelikli olarak kadınlara eğitim verilmeye, onların görünür olmasını teşvik etmeye çalışıyoruz. 2014'ten beri yürüttüğümüz bu çalışmalar neticesinde özellikle bu sene çok olumlu geri dönüşler aldık. Farkındalık çok arttı. Kimse yadırgamıyor. Bir kadın olduğu için yöneticilik pozisyonu aldığı kadını kadının olmasına rağmen başardı algısını yıkıyoruz (15. yönetici)*

*k10- (...) Biz kurumsal şirkette olduğumuz için, diğer yandan da kadınlarla ilgili çalışmaların olmasının da bir etkisi var diye düşünüyorum. Bugün mesela dikkatimi çeken bana bağlı değil ama bir arkadaşımız var doğum izninde olan. Benim onay vermem gereken bir şeyde fark ediyorum ki bir adımda da o arkadaşımız onay vermiş. Yöneticisine yardım. "Doğum izninde çalıştırmıyoruz değil mi?" diye. Erkekler bu hassasiyetle yaklaşamayabiliyor. Benim de başımdan geçtiği için bu hassasiyetle yaklaşıyorum. Ben bunu pozitif ayrımcılık olarak görmüyorum. Hakkı olanı vermek (13. yönetici)*



**Şekil 2:** Kadın Yöneticiye İlişkin Tema ve Kodlar Nvivo Modeli-2

### 5.4. Kadın Çalışan (AT3)

“Kadın Çalışan” ana teması “Kadın Yöneticiden Destek” (T6) teması altında toplanmıştır.

**Tablo 4:** Kadın Yöneticiye İlişkin Temalar, Kodlar ve Frekanslar

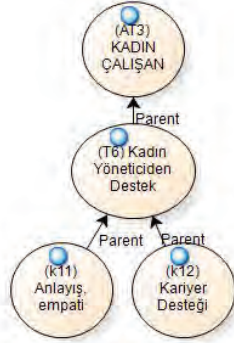
| Ana Tema      | Tema                          | Kodlar                | Referans |
|---------------|-------------------------------|-----------------------|----------|
| Kadın Çalışan | Kadın Yöneticiden Destek (T6) | Anlayış, Empati (k11) | 14       |
|               |                               | Kariyer Desteği (k12) | 12       |

#### 5.4.1. Kadın Yöneticiden Destek (T6)

“Kadın Yöneticiden Destek” teması, “Anlayış, Empati” (k11) ve “Kariyer Desteği” (k12) olarak iki adet kod içermektedir. Katılımcıların ifadelerinden alıntılara aşağıda yer verilmiştir:

*k11- (...) Kadın yöneticiyle çalışmak çok daha faydalı diye düşünüyorum. Çünkü neden? Bir belki anne, belki teyze, belki hala olabiliyor. Mesela benim bir personelimin çocuğu okula gidecekti mesela benden ciddi anlamda bilgi alıp o okula gönderdi. Erkek yöneticiyle bu kadar detaylı konuşamayabilirdin. Bu kadar detay bilmeyebilir erkek yönetici (13. kadın ast)*

*k12- (...) Ben birebir desteklendim. İki tane kadın yöneticiye bağlıydım bir dönem. Onlar performansımı görüp birebir taa üst yönetime çıkıp hiçbir bilgim olmadan iki kere bana ekstra zam yaptırıldılar. Kariyer planımı çizmek için insan kaynaklarıyla masaya oturtular. Bana yön verdiler açık açık. İlerlemek için bunu yapman lazım. Gel seninle şuna gidelim. İşinle ilgili şu sunumu yapalım (9. kadın ast)*



**Şekil 3:** Kadın Çalışana İlişkin Tema ve Kodlar Nvivo Modeli-3

## 6. Tartışma ve Sonuç

Çalışmada, Türkiye’de özel sektörde çalışan kadın yöneticilerin kraliçe arı davranışı gösterip göstermediği araştırılmaktadır.

Araştırma kapsamında görüşme talebine yanıt veren otuz üç kadın örnekleme oluşturmuştur. On sekiz kadın yönetici ve on beş kadın çalışanla yarı yapılandırılmış telefon görüşmeleri yapılmıştır. Kadın çalışanların altı tanesi finans; dokuz tanesi ilaç; yedi tanesi elektronik ve beş tanesi iletişim sektöründe çalışmaktadır. Görüşmeye katılan kadın yöneticilerin yarısından fazlası 35-44 yaş aralığındadır ve yaş ortalaması 43,5’tir. Kadın astların yarısı 25-34 yaş aralığında iken, diğer yarısı 35-44 yaş aralığındadır ve yaş ortalaması 33,7’dir. Kadın yöneticilerin ortalama çalışma süresi on iki yıl iken; kadın astların çalışma süresi ortalama beş yıldır. Bu durum, kadın yöneticilerin yaş aralığının kadın astlara göre daha yüksek olmasıyla açıklanabilir. Kadın yöneticilerin ve kadın astların çoğunluğunun evli ve çocuk sahibi olduğu saptanmıştır. Evli olmak ve özellikle çocuk sahibi olmak; aile ve iş sorumluluklarını aynı anda yüklenmek anlamına gelmekte; bu durum hem kadın yöneticiler hem de kadın astlar için kariyer hayatında yükselme açısından bir zorluk olarak değerlendirilmektedir.

Örneklemede yer alan kadın çalışanların olumlu özellikleri detaycı olmaları, çok yönlülük ve empati kurabilmedir. Bu sonuçlar Tekyazman'ın (2019) araştırmasının sonuçlarıyla tutarlıdır. Kadın çalışanların olumsuz özelliği, duygusallık olarak saptanmıştır. Kadın çalışanların karşılaştığı zorluklar ise örgütlerdeki erkek egemenliği ve sahip oldukları ailevi sorumluluklardır. Örgütsel kültür ön yargılı kaldığı sürece, kadınları yönetim pozisyonlarına getirmenin, örgütteki aynı sosyal grubun diğer üyeleri için fırsatları mutlaka iyileştirmez (Derks vd., 2011a: 532). Bunun yerine, mevcut sonuçlar, örgüt kültürünün bir özelliği olarak cinsiyet ayrımcılığını ve ön yargıyı azaltmanın ve cinsiyet çeşitliliğine verilen değeri arttırmanın önemini ortaya koymaktadır. Diğer taraftan, kadın yöneticilerin demokratik ya da durumsal yönetim tarzını benimstedikleri görülmüştür. Kadın yöneticiler kendileriyle birlikte çalışan kadınlara kariyerlerinde yükselmeleri konusunu verdikleri desteği özellikle vurgulamışlar; bunun yanı sıra özel hayatlarında destek verdiklerini de belirtmişlerdir.

Kadın çalışanlar da kraliçe arı davranışıyla karşılaşmadıklarını aksine kadın yöneticilerin kendilerine karşı anlayışlı ve empatiyle yaklaştıklarını ve kariyer gelişimleri için desteklediklerini ifade etmişlerdir. Bu sonuçlar, Ellemers vd. (2004), Derks vd. (2011a, 2011b, 2016), Faniko vd. (2016, 2020), Arvate vd. (2018), Permata-sari ve Suharnomo (2019) ve Tolay (2020) tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarıyla çelişirken; Bickford (2011), Er ve Adıgüzel (2015) ve de Arvate vd. (2018) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Örgütlerde cinsiyet çeşitliliğini iyileştirmenin bir nedeni, kadının ve erkeklerin örgüte getirdiği bakış açısı çeşitliliğinden yararlanmaktır. Kraliçe arı fenomeni, örgütlerde cinsiyet çeşitliliğinin faydalarını elde etme yeteneğini kısıtlamaktadır. Çünkü kadınlar kabul edilmek için kendilerini erkek egemen örgüt kültürüne uydurmaları gerektiğini hissettiklerinde, farklı bir bakış açısı sağlama ihtimalleri düşüktür. Dolayısıyla, örgütlerde kraliçe arı davranışlarını ve kadınların eşitliğini değiştirmeye yönelik uygun bir

çözüm, cinsiyet ön yargısı deneyimlerini etkin bir şekilde azaltmayı ve kadınların konumunu iyileştirmek için adımlar atmayı kapsamaktadır. Kadınlar artık iş yaşamında cinsiyetlerini bir yükümlülük olarak görmediklerinde veya kraliçe arı davranışını başarıya ulaşmanın bir yolu olarak algılamadıklarında kraliçe arı davranışlarının ortadan kalkacağı düşünülmektedir. Araştırmanın sonuçları, genel olarak kadınların erkeklerden daha fazla rekabet etmeye meyilli ve bu nedenle kadınların kendilerinin en kötü düşmanları olduğu şeklindeki popüler fikre alternatif bir bakış açısı sunması açısından değerlidir. Araştırmanın kapsamı özel sektörde farklı alanlarda çalışan kadın yöneticiler ve kadın çalışanlarla sınırlıdır. Bu anlamda, gelecek araştırmalarda, çalışmanın kamu sektöründe çalışan kadınlar açısından tekrarlanması ve kraliçe arı fenomenine ilişkin çalışmaların sayısının artırılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

## Kaynakça

- Arvate, P.R., Galilea, G.W. ve Todescat, I. (2018). The queen bee: A myth? The effect of top-level female leadership on subordinate females. *The Leadership Quarterly*, 29, 533-548.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Bickford, N. (11 Ekim 2011). 'Queen bees - an evolving species or an office myth?'. <https://www.ft.com/content/9bc76152-f3f9-11e0-b221-00144feab49a>.
- Cannings, K. (1988). Managerial promotion: The effects of socialization. *Specialization, and Gender, ILR Review*, 42(1), 77-88.
- Derks, B., Laar, C. V. ve B., Ellemers (2016). The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. *The Leadership Quarterly*, 27, 456-469.
- Derks, B., Ellemers, N., Laar, C. V. ve Groot, D.K. (2011a). Do sexist organizational cultures create the Queen Bee?. *British Journal of Social Psychology*, 50, 519-535.

- Derks, B., Laar, C. V., Ellemers, N. ve Groot, D.K. (2011a). Gender-Bias primes elicit queen-bee responses among senior policewomen. *Psychological Science*, 22(10), 1243-1249.
- Downes, M., Hemmasi, M. ve Eshghi, G. (2014). When a perceived glass ceiling impacts organizational commitment and turnover intent: The mediating role of distributive justice. *Journal of Diversity Management*, 9(2), 131-146.
- Ellemers, N., van den Heuvel, H., de Gilder, D., Maass, A. ve Bonvini, A. (2004). The underrepresentation of women in science: Differential commitment or the queen bee syndrome?. *British Journal of Social Psychology*, 43, 1–24.
- Er, O. ve Adıgüzel, O. (2015). Cam tavan gölgesindeki kraliçe arılar: Kadınların kariyer ilerlemelerinde karşılaştıkları engeller ve etkili liderlik. *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 163-175.
- Faniko, K., Ellemers, N. ve Derks, B. (2020). The queen bee phenomenon in Academia 15 years after: Does it still exist, and if so, why?. *British Journal of Social Psychology*, July, 1-17.
- Faniko, K., Ellemers, N. ve Derks, B. (2016). Queen bees and alpha males: Are successful women more competitive than successful men?. *European Journal of Social Psychology*, 46, 903–913.
- Grix, J. (2001). *Demystifying postgraduate research from MA to PHD*. London: The University of Birmingham.
- Hu, T. ve Myeong-Su, Y. (2008). Is the glass ceiling cracking? A simple test, IZA Discussion Papers 3518, Institute of Labor Economics (IZA).
- Jackson, J.C. (2001). Women middle manager's perception of the glass ceiling. *Women in Management Review*, 16(1), 30-41.
- Knutson, B. J. ve Schmidgall, R. S. (1999). Dimensions of the glass ceiling in the hospitality industry. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 40(6), 64–75.
- Kremer, H., Villamor, I. ve Ormiston, M. (2019). Princess bee effect: The reverse queen bee phenomenon. *Academy of Management Proceedings*, 1, 19515.
- Lathabhavan, R. (2019). Glass ceiling beliefs, performance, and turnover intention through work engagement. *International Journal Environment, Workplace and Employment*, 5(4), 304-321.
- Lookwood, N.R. (2004). The glass ceiling: domestic and international perspectives. *Research Quarterly, Human Resource Magazine Research Quarterly*, 1-49.

- Permatasari, D. ve Suharnomo, S. (2019). Investigating the “queen bee” phenomenon in Indonesia: A case study. *Diponegoro International Journal of Business*,2(1), 41-51.
- Salles, A. ve Choo, E. (2020). Queen bee phenomenon: a consequence of the hive. *The Lancet*, 395(10228), 940.
- Stroh, L.K., Brett, J.M. ve Reilly, A.H. (1996). Family structure, glass ceiling, and traditional explanations for the differential rate of turnover of female and male managers. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 99–118.
- Tekyazman, E.F. (2019). Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında kraliçe arı sendromu (Yüksek lisans tezi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, Manisa). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Tolay, E. (2020). Kadın astların perspektifinden kadın yöneticiler: Hiyerarşik ilişkiler bağlamında nitel bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2276-2296.





# Başarılı Yaşlanma ve Kadın

## *Successful Aging and Woman*

Çiğdem Demir Çelebi\*

### Öz

Yaşlı nüfus tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de hızla artış göstermektedir. Artan yaşlı popülasyonu ve doğumda beklenen yaşam süresinin seksen yaşın üzerine çıkacak olması yaşlılık döneminde geçirilecek süreyi arttırmaktadır. Dolayısıyla yaşlıların üretime katılması ve daha aktif bir yaşlılık geçirmeleri giderek önem kazanmaktadır. Başarılı yaşlanma, yaşlıların bütüncül bir şekilde daha iyi yaşlanmaları açısından önemli ölçütleri tanımlamaktadır. Başarılı yaşlanmaya ilişkin faktörler incelendiğinde erkek ve kadın yaşlıların farklı deneyimlere sahip olduğu dikkat çekmektedir. Bu araştırmada kadınların başarılı yaşlanma deneyimleri kentleşme ve değişen aile yapısı, dul kalma ve yas, fizyolojik değişiklikler, psikolojik sorunlar, toplumsal ilişkiler, emeklilik ve yaşlılık kavramları çerçevesinde incelenerek kadınların daha başarılı bir yaşlanma evresi geçirmeleri için çeşitli öneriler sunulmaktadır.

### Abstract

The elderly population is increasing rapidly in Turkey as in the whole world. The increasing elderly population and the fact that life expectancy at birth is predicted to exceed the age of 80 increase the time spent in old age. Therefore, it is increasingly important for the elderly to participate in production and to have a more active old age. Successful aging as a term defines important criteria for the elderly to age better in a holistic way. When the factors related to successful aging are

.....

\* Dr. Öğr. Üyesi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı. cigdem.demircelebi@gmail.com, 0000-0002-0886-9750

■ **Başvuru:** 27.03.2021

■ **Kabul:** 15.04.2021

■ **DOI:** 10.21798/kadem.2021.52

This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Cite this article as: Demir Çelebi, Ç. (2021). Başarılı Yaşlanma ve Kadın, *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, Cilt 7, Sayı 1: 79-108.

examined, it is noteworthy that male and female elderly people have different experiences. This study examines successful aging experiences of women within the framework of the concepts of urbanization and changing family structure, widowhood and grief, physiological changes, psychological problems, social relations, retirement, and aging. Various suggestions are presented for women to have a more successful aging phase.

### **Extended Abstract**

When the literature on successful aging is examined, it is seen that there is not a single limited definition of the concept, and that many different components are discussed in defining it (Ebner & Freund, 2007). According to Prudential (2015), successful aging is all about attitude: as long as the individual is optimistic, lives his life to the fullest, uses his potential fully, manages old age according to his own conditions, and also accepts whatever comes his way in life, he will age successfully.

The increase in the elderly population and the time spent in old age increase the importance of successful aging. According to the data of Turkish Statistical Institute (TURKSTAT) (2020), in the year 2019, 44.2% of the elderly population was male and 55.8% was female. Life expectancy at birth is also increasing gradually in Turkey. Today, the average life expectancy at birth in Turkey is 78.3. This value is 75.6 years for men and 81.0 years for women. In general, women live longer than men, and the difference in life expectancy at birth is calculated as 5.4 years. From this point of view, the concept of successful aging takes on a special significance for women. The fact that women exhibit different psychological and physiological characteristics from men also affects their aging experiences (Gökçe Sacred, & Bal, t.y.). These characteristics lead women to have different experiences in old age in terms of physiological health, family life, social relations, production and retirement, and aging.

Urban population increased very rapidly between the years 1900-1950, when industrialization increased rapidly. The main reason for these migration movements to cities was the anxiety of finding a job. As a result of this great experience, women also started to participate in work life outside of the home. The involvement of women in work life outside empowered women in socioeconomic terms, facilitated access to services, and reduced gender role differences between men and women (Buz, 2009; İnce-Güney, 2014). However, it is noteworthy that the effectiveness of women in working life is still far behind compared to men. Even if women participate in work life, gender roles cannot be equal

because they are expected to take responsibility for housework. There is also a need to make changes in the working environment of women (Tarhan, 2020).

Literature reveals that the elderly habitually witness the deaths of many loved ones, including their spouses, friends, and other family members (Shear et al., 2013). While the effects of grief are more intense in the first occurrences of death, it is seen that the well-being of the elderly increases as time passes (Luhmann et al., 2012). Although grief is a difficult situation to cope with, it is observed that elderly people who are more active in social life are mostly widows. It is thought that elderly people who have to care for their spouses due to illnesses could not participate in social life before their spouses died, and social participation increased due to the support of relatives and friends after the death of their spouse (Utz et al., 2002). However, lifestyle and habits of many years change with the death of the spouse, with whom the majority of life is spent together. Compliance problems can also be added to the sadness brought about by mourning.

With aging, the skin begins to dry and becomes thinner and wrinkled. With the decrease in physical activity and the growth hormone, a decrease in muscle mass is observed (Baral-Kulaksızoğlu et al., 2012). Hair becomes thinner, changes in posture are seen with collagen loss, and subcutaneous fat loss is experienced (Whitbourne, 2001). As in all age groups, elderly individuals may also have to cope with many mental problems. These problems can affect the individual's feelings, thoughts and behavior, as well as family and social relations. Dementia, anxiety disorders (e.g. generalized anxiety disorder, panic attack, post-traumatic stress disorder, and agoraphobia), affective disorders (e.g. major depression and bipolar disorder) and substance abuse (abuse of alcohol or prescription drugs and minor sedatives), personality disorders, and somatoform disorders are common problems in old age. Although schizophrenia, delusional disorders, and paranoia are among the rarest psychotic disorders, sleep and adjustment problems are among other mental health problems affecting the elderly (Baran-Kulaksızoğlu et al., 2012; Gridley, et al., 2000).

The concept of ageism, which means creating prejudices and negative stereotypes about the elderly, is important in understanding the aging process. Depriving the elderly from employment because they are thought to be unable to learn and cannot change easily, and isolating them from social relations because they are seen as boring and demented, and thought to have childish behaviors, are among the consequences of ageism (Rybash et al., 1991). According to Butler (1989), ageism is the most brutal form of discrimination and rejection after racism and gender discrimination. Ageism is an attitude that affects the

preferences, competencies, weaknesses, reactions and personalities of older people. This attitude tends to stereotype them all, putting all the elderly in a stereotypical mold. Despite all these homogenizing efforts, most elderly individuals still feel fit and well. However, sometimes the elderly can be firm advocates of ageism (Gridley et al., 2000).

Body form is one of the areas where women elders are exposed to old age the most. Women who suffer from deformation in old age resort to plastic surgery on their bodies in order to conform to social aesthetic norms (Gürsu, 2005). Gürler (2018) argues that this is related to the concept of successful aging, but considering the psychospiritual nature of successful aging, it is believed that successful aging with an emphasis on physical appearance will not be possible.

Since it is seen that elderly women go through the aging process differently than men, there is a need for in-depth evaluations of the elderly in terms of psychological, sociological and physiological aspects. In order for older women to have a more successful aging process, holistic support should be provided and this support should be strengthened both institutionally and politically.

**Anahtar kelimeler:** Başarılı Yaşlanma, Kadın, Kentleşme, Dul Kalma, Toplumsal Sorunlar, Yaşlılık

**Keywords:** Successful Aging, Women, Urbanization, Widowhood, Social Problems, Ageism

## Giriş

Yaşlanma temelde biyolojik değişimlerle açıklansa da insan söz konusu olduğunda toplumsal, psikolojik ve ekonomik faktörler de bu sürecin tanımlanmasında dikkate alınır. Genel olarak yaşlılık, bireyin zamana bağlı olarak iç ve dış faktörler arasında yeni dengeler kurması gereken bir süreçtir. Yaşlanma psikososyal açıdan kişiden kişiye değişmekle birlikte olumlu ve olumsuz değişiklikleri içermektedir. Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization) (2018) yaşlı sınıflamasını 45 – 59 yaş, arası orta yaşlı, 60 – 70 yaş, arası yaşlı, 75 – 89 yaş, arası ileri yaşlı, 90 yaş, ve üzeri ihtiyar, 80 yaş ve üzeri ileri yaşlı, 100 ve üzeri asırlık, 110 yaş ve üzeri süper-asırlık şeklinde yapmaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2019 verileri incelendiğinde, Türkiye'de 2014 senesinde sayıları 6.192.962 olan yaşlı

nüfusun beş yıl içinde %21,9 artışla 2019 yılında 7.550.727'ye yükseldiği bilgisine ulaşılmaktadır. Yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranının da %8'den %9,1'e yükseldiği görülmektedir (TÜİK, 2020). Yaşlı nüfusun ve yaşlılık döneminde geçirilen sürenin artması, başarılı yaşlanmanın önemini de arttırmaktadır.

TÜİK'in (2020) verilerine göre 2019 yılında yaşlı nüfusun %44,2'sini erkek nüfus, %55,8'ini kadın nüfus oluşturmaktadır. Türkiye'de doğumda beklenen yaşam süresi de giderek artmaktadır. Bugün Türkiye'de doğumda beklenen yaşam süresi ortalama 78,3 yıldır. Bu değer erkekler için 75,6 yıl ve kadınlar için 81,0 yıl şeklinde ortaya çıkmaktadır. Genel olarak kadınlar erkeklerden daha uzun süre yaşamakta olup, doğumda beklenen yaşam süresi farkı 5,4 yıl şeklinde hesaplanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında başarılı yaşlanma kavramı kadınlar için ayrı bir hususiyet göstermektedir. Bu çalışma, cinsiyete göre yaşlanma ve başarılı yaşlanma süreçlerinin çeşitli etmenler çerçevesinde farklılaştığını dikkate alarak derinlemesine bilgi sunmak ve yaşlanan kadınların daha başarılı bir yaşlılık geçirmeleri için önerilerde bulunmak amacıyla kaleme alınmıştır. Aşağıda, başarılı yaşlanma ile kadın ilişkisine değinilerek başarılı yaşlanmanın kadınlar açısından kentleşme ve değişen aile yapısı, dul kalma ve yas, fizyolojik değişiklikler, psikolojik sorunlar, toplumsal ilişkiler, emeklilik ve yaşlılık kavramları çerçevesinde nasıl değişebildiği ortaya koyulmuş ve çeşitli değerlendirmeler gerçekleştirilmiştir.

### **Başarılı Yaşlanma**

Geliştirilmesinin üzerinden 30 yıldan fazla zaman geçmesine karşın günümüzde hâlâ en çok atıf alan başarılı yaşlanma modeli Rowe ve Kahn'ın modelidir. Rowe ve Kahn tarafından ortaya konan bu başarılı yaşlanma modeli bugün pek çok araştırmaya temel oluşturmaktadır. Rowe ve Kahn tarafından 1987 yılında kaleme alınmış olan "Human Aging: Usual and Successful" başlıklı makalenin yayınlanmasından sonra "aktif yaşlanma", "pozitif yaşlanma",

“sağlıklı yaşlanma” ve “ideal yaşlanma” gibi kavramlarla literatürün genişlediği; bu makalenin sadece geriatri, gerontoloji veya yaşlanma literatüründen değil; hemşirelik, diş bilimi, psikoloji, sosyoloji, siyasal bilimler ve yaşlanmayla ilgili medikal, sosyal, kültürel ve siyasal tüm alanlardan da atıf aldığı görülmektedir (Bülow & Söderqvist, 2014). Rowe ve Kahn’a (1997) göre birbiriyle ilişki ve belli bir hiyerarşi gösteren üç temel yapı taşından (hastalık ve hastalığa bağlı engel olasılığının düşük olması, yüksek bilişsel ve fiziksel işlev kapasitesi ile aktif yaşam biçimi) meydana gelen başarılı yaşlanma; “bireyin fiziksel, ruhsal ve toplumsal olarak uyum halinde olması” şeklinde tanımlanmaktadır.

Başarılı yaşlanma tanımının üç temel yapıtaşından biri olan düşük hastalık olasılığı sadece hastalık riskinin varlığı yahut yokluğunu değil; var olan riskin ciddiyetini de kapsamaktadır. Yüksek işlevsel kapasite, fiziksel ve bilişsel yapıtaşlarını içermekle birlikte; fiziksel ve bilişsel kapasiteler bireyin ne kadar aktif olabileceğinin potansiyel göstergesi olarak ele alınmaktadır. Başarılı yaşlanmayla ilişkilendirilen bir diğer değişken ise aktif yaşam tarzıdır. Aktif yaşam tarzı kavramı, pek çok şekilde tanımlanmakla birlikte daha çok kişiler arası ilişkiler ve verimli aktivitelerin üzerinde durulmaktadır. Burada ele alınan kişiler arası ilişkiler kavramı diğer insanlarla kurulan etkileşimler, duygusal destek ve direk yardım kavramlarından meydana gelmektedir (Rowe & Kahn, 1997).

Rowe ve Kahn, seneler içinde başarılı yaşlanmaya ilişkin gerçekleştirdikleri araştırmalar sonucunda ilgili değişkenleri farklı biçimlerde ele almıştır. 1996 yılında ortaya konan modele göre başarılı yaşlanmaya ilişkin değişkenler bilişsel ve fiziksel işlev, yaşam aktivitesinin sürdürülmesi (sosyal ilişkiler, sosyal destek), üretici faaliyetler (işlevsel kapasite, eğitim ve özyeterlilik) şeklinde ele alınırken, 2004 yılında bu değişkenler Kahn tarafından genel sağlık algısı, medikal risk faktörleri (kan basıncı, şeker, kolesterol, kilo vb.), yaşamdaki risk faktörleri (sigara içme,

emniyet kemeri takma, alkol tüketimi vb.) başlıkları altında sıralanmaktadır.

Başarılı yaşlanmaya ilişkin literatür incelendiğinde kavrama ilişkin tek bir sınırlı tanımlamanın yer almadığı, kavramın tanımlanmasında pek çok farklı bileşenin ele alındığı görülmektedir (Ebner ve Freund, 2007). Prudential'a (2015) göre başarılı yaşlanma tamamen tutumla ilgilidir: Birey iyimser olduğu, hayatı sonuna dek yaşadığı, potansiyelini tamamıyla kullandığı, yaşlılığı kendi şartlarına göre yönettiği ve ayrıca hayatta karşısına ne çıkarsa çıksın kabulüyle karşıladığı sürece başarılı yaşlanmaktadır.

Bowling ve Dieppe (2005) tarafından başarılı yaşlanmanın tanımına ilişkin gerçekleştirilen genel derlemede başarılı yaşlanmanın temel teorik bileşenleri doğumda beklenen yaşam süresi, yaşam doyumu ve iyi oluş, zihinsel ve ruhsal sağlık, bilişsel işlevler, kişisel gelişim, yeni şeyler öğrenme, fiziksel sağlık ve işlevler, bağımsız yaşam, algılanan özerklik, kontrol, bağımsızlık, uyum, başa çıkma, özsaygı, olumlu bakış açısı, hedefler, benlik algısı gibi psikolojik özellikler ve kaynaklar, sosyal katılım, boş zaman aktiviteleri, sosyal bağlantılar, destek, katılım, fiziksel aktivite şeklinde sıralanmaktadır. Bu temel teorik bileşenlere ek olarak başarılar, beslenmeden keyif alma, ekonomik güvenlik, komşuluk, fiziksel görünüş, üretkenlik ve yaşama katkı, mizah duygusu, amaç duygusu ve maneviyat gibi alt tanımlar da eklenmektedir.

Başarılı yaşlanma üzerine kurgulanan modellerden bir diğeri başarılı bilişsel yaşlanma modelidir. Başarılı bilişsel yaşlanma modeline göre başarılı bilişsel yaşlanma; çoklu bilişsel yapılar, hafıza ve yürütücü işlevler gibi geleneksel nöropsikolojik becerilerden ziyade bilgelik ve psikolojik dayanıklılık gibi daha ötesini ele almayı kapsamaktadır. Başarılı bilişsel yaşlanmanın temel göstergeleri incelendiğinde ise genetik etkenler, stres ve psikolojik dayanıklılık, beyin hacmi ve bilişsel hacim, bilgelik ve yaşam tarzı davranışları (fiziksel aktiviteler, beslenme alışkanlıkları, bilişsel uyarımlar) ile karşılaşılmaktadır (Depp vd., 2012).

## **Başarılı Yaşlanma ve Kadın**

Kadınların erkeklerle farklı psikolojik ve fizyolojik özellikler gösteriyor olmaları yaşlanma deneyimlerini de etkilemektedir (Gökçe Kutsal ve Bal, t.y.). Bu özellikler kadınların yaşlılıktaki fizyolojik sağlık, aile yaşamı, toplumsal ilişkiler, üretim ve emeklilik, yaşçılık gibi ögeler açısından farklı deneyimler geçirmesine neden olmaktadır.

Cinsiyet farklılıklarının ve eşitsizliklerin eğitim ve istihdam olanaklarındaki etkisi, bireysel yaşantının her aşamasında görülmekte, yaşlılıkta ise zirveye ulaşmaktadır. Daha az eğitim alan ve istihdama daha az katılan yaşlı kadınların yaşlı erkeklerden daha düşük gelir düzeyine sahip olma olasılığı da daha yüksek olmaktadır. Erkekler ve kadınlar, yaşlandıkça, farklı sağlık problemleri yaşamakta ve maddi imkânsızlıklar dolayısıyla kadınların yeterli bakıma erişemedikleri görülmektedir (United Nations Division for the Advancement of Women Department of Economic and Social Affairs, 2002).

Park, Jang ve Kim (2009) tarafından Kore’de başarılı yaşlanmanın cinsiyet değişkenine göre farklılaşması üzerinde gerçekleştirilen araştırmada sosyoekonomik düzeyin kadın ve erkek yaşlıların fiziksel ve sosyal işlevselliği üzerinde etkisi olduğu bulunmuştur. Özellikle yüksek gelire sahip olan erkek yaşlıların yüksek fiziksel işleve de sahip olduğuna dikkat çekilmiştir. Kadınlarda ise eğitimin fiziksel işlevsellikle yüksek düzeyde ilişkili olduğu görülmüştür.

Thielke ve Diehr (2012) tarafından yaşlıların başarılı yaşlanma durumlarına ilişkin on iki ölçümün gerçekleştirildiği araştırmada, yıllar geçtikçe sağlığın bozulduğu fakat bu bozulmanın her iki cinsiyette benzer sonuçlar verdiği görülmüştür. Kadınlar ve erkeklerin yaşlanma sürecinde sağlık açısından farklılıklara da rastlanmıştır. Bu süreçte erkekler daha az hastalık belirtisi gösterirken daha erken öldükleri tespit edilmiştir. Türkiye’de de erkeklerin doğumda beklenen yaşam süresi kadınlara nazaran daha kısadır (TÜİK, 2020). Bunun kadınların sağlığa bakış açılarından, tedaviye



yaklaşımlarından ya da temel biyolojik yapılardan kaynaklandığı düşünülmektedir. Nosraty, Sarkeala, Hervonen ve Jylha (2012) tarafından Finlandiya’da doksan yaş ve üstündeki yaşlıların başarılı yaşlanma durumlarının incelendiği araştırmada da erkek katılımcıların kadın katılımcılara nazaran daha başarılı yaşlandıkları görülmektedir. Garcia ve arkadaşları (2011) tarafından Madrid’de gerçekleştirilen ve başarılı yaşlanmanın yordayıcılarının incelendiği bir araştırmada cinsiyet, başarılı yaşlanmayı yordayan en önemli demografik değişken olarak belirlenmiştir.

Literatür incelendiğinde, erkek yaşlıların kadınlara nazaran daha iyi yaşlandığı bulgusunun daha ağırlıkta olduğu görülmektedir (Garcia vd., 2011; Maccora vd., 2018; Nosraty vd., 2012; United Nations Division for the Advancement of Women Department of Economic and Social Affairs, 2002). Erkeklerin lehine gerçekleşen bu farklılığın temelde sosyoekonomik farklılıklar dolayısıyla kadınların gerekli hizmetlere ulaşmakta güçlük yaşamaları dolayısıyla oluştuğu düşünülmektedir (Park vd., 2009; United Nations Division for the Advancement of Women Department of Economic and Social Affairs, 2002). Thielke ve Diehr (2012) ise yaşlanma sürecinde çeşitli hastalıkların oluştuğunu fakat yaşlılığa bağlı bu değişimlerin her iki cinsiyette de görüldüğünü ortaya koymaktadır. Hsu (2005) tarafından çeşitli değişkenler açısından cinsiyetler arası farklılıkların incelendiği bir başka araştırmada kadın ve erkeklerin farklı alanlarda avantaj ve dezavantajlara sahip olduğu dikkat çekmektedir. Araştırmada yaşlı kadınların günlük yaşam aktivitelerinde daha iyi performans gösterdiğini ve enstrümental yaşam aktivitelerinde (başkalarına bakım verme, iletişim becerileri, sağlık yönetimi vb.) ise daha az kırılgan olduğu bulgulanmaktadır. Kadınların genel dezavantajlarının ise daha çok sağlıktaki bozulmalarla ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

### **Kadınların Başarılı Yaşlanmasını Etkileyen Faktörler**

Kadınlar, gençlik yıllarında olduğu gibi yaşlılıklarında da toplumsal cinsiyet ve cinsiyet özellikleri açısından farklı deneyimler

geçirmektedir (Özçakır, 2016). Aşağıda kadınların yaşlılık sürecini etkileyen faktörler başarılı yaşlanma perspektifinden ele alınmaktadır.

**Kentleşme ve değişen aile yapısı:** Sanayileşmenin hızla artmasıyla birlikte kent nüfusu da çok hızlı bir biçimde artmıştır. Kentlere gerçekleşen bu göçlerin temel sebebi ise iş bulma kaygısıdır. İlk kentleşme dalgasında kadınlar ev içi hayata daha çok yönlendirilmiş olmakla birlikte özellikle İkinci Dünya Savaşı'nın ardından kadınlar da dışarıda çalışma hayatına büyük ölçüde katılmaya başlamıştır. Kadının dışarıdaki çalışma hayatında yer alması kadını sosyoekonomik açıdan güçlendirmiş, hizmetlere erişimini kolaylaştırmış, erkek ve kadın cinsiyeti arasındaki toplumsal cinsiyet rolleri farklılığını azaltmıştır (Buz, 2009; İnce-Güney, 2014). Bununla birlikte kadının çalışma hayatındaki etkinliğinin halen erkeklere oranla çok daha geride olduğu dikkat çekmektedir. Kadınlar çalışma hayatına katılsalar dahi ev işlerinin sorumluluğunun kendilerinden beklenmesi dolayısıyla toplumsal cinsiyet rolleri açısından eşitsizlik devam etmekte; kadınların çalışma ortamlarında da değişiklikler yapılmaya ihtiyaç duyulmaktadır (Tarhan, 2020).

Modernleşmeyle birlikte insanların yaşam biçimlerinde ve coğrafi yerleşimlerde hızlı bir değişim görülmeye başlamıştır. Köylerden kente hızlı bir göç başlamış ve kontrol edilemeyen bu insan akışı dolayısıyla kentler daha karmaşık yerler haline dönüşmüştür (Yörükan ve Yörükan, 2005). Sanayileşmenin etkisiyle kırsaldan kente göçen gençlerin ebeveynleri kentte yaşlanmış ya da kente yerleşen çocuklarının yanında yaşamına devam etmek zorunda kalmıştır. Bu durum yaşlının bu yeni karmaşık dünyaya uyumunu güçleştirmiş, bu da pek çok soruna yol açmıştır. Yoğun iş yaşamı çocuklarının yaşlı ebeveynleriyle olan bağlantısını zayıflatmıştır. Daha fazla olanağa sahip olması dolayısıyla kendisinden daha eğitilmiş ve daha yüksek statüde çocukları olan yaşlılar kırsaldaki aile içi prestijini kaybetmiştir (Koroğlu ve Koroğlu, 2015). Türkiye'de eğitim durumu açısından yaşlılar incelendiğinde, kadınların belirgin bir şekilde erkeklerden çok daha düşük eğitim düzeyine sahip

olduğu dikkat çekmektedir (TÜİK, 2020). Bu açıdan yaşlı kadınların ev içerisindeki prestij kaybı ve diğer uyumlanma sorunları açısından daha dezavantajlı olabileceği düşünülmektedir.

Sağlık teknolojisinin gelişmesiyle yaşlılar bağımsız bir yaşam sürdürebiliyor, desteğe ihtiyaç duymuyor olsa da çocuklarıyla ve torunlarıyla vakit geçirme istekleri devam etmektedir (Billig, 2000). Ancak ailelerin küçülmesi, anne babaların her ikisinin de çalışma hayatında yer alması, evde geçirilen zamanlarda diğer ihtiyaçlar ve çocukların ihtiyaçlarına zaman ayrılması dolayısıyla büyükanne ve büyükbabaların çocuk ve torunlarıyla geçirebilecekleri zamanlar da kısıtlanmaktadır. Schmid'e (2018) göre modern yaşam dolayısıyla büyükanne ve büyükbabalar geçmişe göre torunlarıyla daha nadir bir araya gelse de birlikte olduklarında verimli zaman geçirmeye devam etmektedir. Torunlarla büyükanne büyükbaba arasındaki ilişkinin anne baba çocuk ilişkisinden farklı olarak her iki tarafın da isteğiyle özgür bir biçimde tercih ediliyor olmasının ilişkideki bağı kuvvetlendirdiği öne sürülmüştür. Ayrıca ebeveynlerin günlük yaşamın stresinin de etkisiyle oluşan aşırı kuralcı düzeninin dışında büyükanne ve büyükbabalar günlük yaşam stresinden uzaklaşmış olmanın artışıyla torunlarına daha özgür bir alan inşa edebilmektedir. Bu da aralarındaki doyumunu arttırmaktadır.

Dedelik/ ninelik yaşlı bireyler tarafından istenen bir şey olmakla birlikte (Demir-Çelebi ve Yüksel, 2018; Uğur, 2018) kendi torununa bakıcılık yapmanın bazı uyum sorunlarına da yol açtığı görülmektedir. Kendi torunlarına bakım veren yaşlılarla gerçekleştirilen bir araştırmada, bakım vermenin yoğunluğu dolayısıyla büyükanne ve büyükbabaların sosyal yaşamdan izole olduğu, bakım sürecinde destek almakta güçlükler yaşadığı görülmektedir. Torun bakmanın olumlu yönlerini ifade ederken yaşlı kadınların zorluklara da vurgu yaptığı, sürecin kendileri için zorlayıcı olduğuna dair ifadelerde buldukları dikkat çekmektedir (Taşkın ve Akçay, 2019). Yaşlıların torunlarına bakım verme hususunda çocuklarıyla anlaşmazlıklar yaşayabildiği ve bu sorumluluk dolayısıyla aralarında çatışmaların

doğabildiği de araştırma bulguları arasında yer almaktadır (Yüksel ve Demir-Çelebi, 2019).

**Dul kalma ve yas:** Dul kalma, yaşamdaki en stres verici olaylar arasında sayılmaktadır (Silverstein ve Giarrusso, 2010). Yıllarca evli olan yaşlı yetişkinler için, evlenmeden önceki yaşamı hatırlamak zordur. EŞinin ölümünden sonra yeni bir hayat kurmak ise daha zorlayıcıdır. EŞin yasını tutmak yaşlı bireyin kendi ölümlü-lüğünü hatırlaması, yalnız kalması ve bu yaşlarda üst üste ölümle yüzleşmesi açısından da yaşlıyı zorlayabilmektedir. Sosyal desteğin bu dönemde bu denli önemli olmasının temel belirleyicilerindedir (Stambuck, 2019). Türkiye'deki yaşlılık istatistikleri incelendiğinde dul kadın yaşlıların oranının dul erkek yaşlıların oranının dört katı olduğu tespit edilmiştir (TÜİK, 2020). Kadınların erkeklere nazaran daha uzun ömürlü olmaları dolayısıyla ileriki yaŐlarını dul olarak geçirme riskleri daha yüksektir.

Bazen bir eşin (özellikle bir bakıcının) ölümü, hayatta kalan eşin bakımevine taşınması ve böylece kaybın iki kez yaŐanması anlamı taşımaktadır. Bu gibi durumlarda hızlı bir Şekilde normal yaşama dönme beklentisi hem bakım personeli hem de birey için zararlı sonuçlar doğurabilmektedir (Gridley vd., 2000).

Dulluğun olumlu yanları da bulunmaktadır. Bazı yaşlılar için dulluk yeni bir hayata baŐlamak için bir fırsat sağlamakta ve bu kiŐilerin öz-yeterlilik duyguları artabilmektedir (Arbuckle ve de Vries, 1995). Özellikle eşin kaybıyla birlikte erkeğin arkadaş çevresi daralırken, kadınınınin daha fazla genişlediği görölmektedir. Bunun da, kadının daha önceki görev ve sorumluluklarından dolayı arkadaşlarına ayıramadığı vakti bu dönemde kolaylıkla ayırmamasından kaynaklandığı düşünölmektedir (Rybash vd., 1991). Yaşlı kadınların sosyal ilişkileri yas sürecini sağlıklı bir biçimde geçirmelerini kolaylaŐtırmaktadır. Efe ve Aydemir (2015) tarafından huzurevinde yaşayan yaşlı kadınların deneyimlerinin incelendiği bir araştırmada kadınların eşlerinin vefatının ardından birbirlerine yoldaŐ olduklarını ifade ettikleri görölmektedir.

Literatür yaşlıların, eşleri, arkadaşları ve diğer aile üyeleri de dâhil olmak üzere sevdikleri pek çok kimsenin ölümüne şahit olduklarını ortaya koymaktadır (Shear vd., 2013). Yasın etkileri ölümün gerçekleştiği ilk zamanlarda daha yoğun görülürken zaman geçtikçe yaşlıların iyi oluşlarının yükseldiği görülmektedir (Luhmann vd., 2012). Yas, başa çıkılması zor bir durum olmakla birlikte sosyal yaşamda daha aktif olan yaşlıların çoğunlukla dul oldukları görülmektedir. Hastalıklar dolayısıyla eşine bakım verme durumunda kalan yaşlılar eşlerinin vefatından evvel sosyal yaşama katılamadığı, eşin vefatından sonra akraba ve arkadaş desteğinden dolayı da sosyal katılımın arttığı düşünülmektedir (Utz vd., 2002). Ancak yaşamın büyük bir çoğunluğunun birlikte geçirildiği eşin vefatıyla yaşlı bireyin senelerce sürdürdüğü yaşam biçimi ve alışkanlıkları değişmekte; yasın getirdiği hüznü uyum sorunları da eklenebilmektedir.

**Fizyolojik değişiklikler:** Yaşlanmayla birlikte deri daha çok kurumaya, incelmeye ve kırışık bir hal almaya başlamaktadır. Büyüme hormonu ile fiziksel aktivitenin azalmasıyla kas kütlelerinde de azalma görülmektedir (Baral-Kulaksızoğlu vd., 2012). Saçlar seyrelmekte, kolajen kaybıyla birlikte postürde değişimler görülmekte ve deri altı yağ kaybı yaşanmaktadır (Whitbourne, 2001).

Yaşlanmayla birlikte gerçekleşen yaşa bağlı bozulmalardan biri de osteoporozdur. Osteoporoz, kemik kütlelerinde azalma ve kemik dokusunun mikro-mimarisinde bozulma sonucunda kemik kırılabilirlik eğiliminin artması şeklinde açıklanan metabolik bir hastalıktır (Cosman vd., 2014). Seksen beş yaşından sonra sık görülen osteoporoz genellikle kemik kırılmalarından sonra fark edilmektedir.

Cinsellik, partnerler arasındaki yakınlaşmaya destek sunan bir olgudur. Yaşlılıkta cinsel yaşamı etkileyen değişiklikler gerçekleşmektedir. İlerleyen yaşla birlikte insan vücudunda yaşanan değişiklikler bireyin cinsel yaşamını da etkilemektedir. Cinsel Eğitim Tedavi ve Araştırma Derneği (2006) tarafından hazırlanan raporda

Türkiye’de en çok yaşlı ve bekar kadınların cinsel işlev bozuklukları yaşadığı bilgisine ulaşılmaktadır. Yaşlı kadınlarda östrojen ve progesteron hormonlarının azalması dolayısıyla görülen vajinal kas kaybı, ağırlı cinsel ilişki, cinsel ilişki esnasında kanama, meme bezlerinde kas kaybı görülebilmektedir (Ginsberg vd., 2005; Mroczek vd., 2013; Özkayar ve Arıoğul, 2007; Yıldırım vd., 2012). Bu dönemde uyarılma hem kadın hem erkek için geç gelişmekte, orgazm gençlik yıllarına göre daha kısa süreli ve yumuşak belirmektedir. Ancak cinsel birleşme hastalık, hastanede yatma ve tüm diğer fizyolojik engellere rağmen gelişemese bile yaşlıların yakınlık, dokunma, duygusal yakınlaşma, şehvet gibi diğer cinsel ihtiyaçları devam etmektedir (Rybash vd., 1991).

Yaşlanan birey fiziksel sağlık sorunlarının yanı sıra mental sağlık sorunlarıyla da karşılaşmaktadır. Bellekte basit bozulmalar, demans ve demansın bir alt türü olan ancak en fazla tanı alan Alzheimer yaşlı bireyin maruz kaldığı mental sağlık sorunları arasında yer almaktadır (Demir-Çelebi, 2019). Normal gelişen bir yaşlılıkta bilişsel gelişimde gözlenen olumsuz değişimler bireyin yaşamını etkileyecek düzeyde değildir. Bununla birlikte, görülen bilişsel bozulmalar hafif bilişsel bozukluklardan ileri demansa kadar genişleyen bir yelpazede seyretmektedir. Hafızada görülen basit yavaşlamalar yaşa bağlı bilişsel değişimler açısından normal kabul edilmektedir. Ancak ilerleyen mental hastalıklar ciddi birer halk sağlığı sorunu olarak görülmektedir. Bu mental sorunlar duygusal ve sosyal problemleri de beraberinde getirmekte; sağlıkta bozulmalara, sakatlanmaların, ölüm riskinin artmasına, tıbbi hizmetlere daha çok ihtiyaç duyulmasına ve tedavi uyumunun azalmasına zemin oluşturmaktadır (Karlın ve Fuller, 2007). Bu açıdan sağlıklı bilişsel yaşlanmanın kapsamını ve süreçlerini incelemek, yaşamı iyileştirme modelleri geliştirme ve demans gibi patolojik süreçlerde neler olduğunu anlama açısından büyük öneme sahiptir (Gridley vd., 2000).

**Psikolojik sorunlar:** Tüm yaş gruplarında olduğu gibi yaşlı bireyler de pek çok ruhsal problemle baş etmek durumunda kalabilmektedir. Bu sorunlar bireyin duygu, düşünce ve davranışlarıyla aile

ve sosyal ilişkilerini etkileyebilmektedir. Demans, kaygı bozuklukları (örn. yaygın anksiyete bozukluğu, panik atak, post travmatik stres bozukluğu ve agorafobi), duygulanım bozuklukları (örn. majör depresyon ve bipolar bozukluk) ve madde kullanımı (alkol veya reçeteye satılan ilaçlarla küçük sakinleştiricilerin kötüye kullanımı), kişilik bozuklukları, somatoform bozukluklar gibi problemler yaşlılıkta görülen yaygın sorunlardandır. Şizofreni, sanrı bozuklukları ve paranoia en nadir görülen psikotik bozukluklardan olmakla birlikte uyku ve uyum problemleri yaşlıyı etkileyen diğer ruh sağlığı problemleri arasında sayılmaktadır (Baran-Kulaksızoğlu vd., 2012; Gridley vd., 2000).

Depresyon, yaşlılıkta oldukça nadir görülse de birey ilk depresyon deneyimini bu dönemde yaşayabilmektedir. İleri yaşlarda yaşanan fiziksel görünümde değişiklikler, güç kaybı, toplumsal rollerde değişim ve prestij kaybı ile fiziksel ve mental yetersizlikler yaşanmakta, bu yetersizlikler arttıkça yaşlı birey bağımlı hale gelmektedir. Bağımlılıkla birlikte üzüntü, suçluluk, karamsarlık, mutsuzluk gibi duygularla karakterize depresif bozukluklar gelişebilmektedir (Aksüllü, 2001; Ançel, 2007; Duru ve Özdemir, 2009). Depresyon, çok yakın bir arkadaşın kaybı gibi bazı stresli yaşam olayları sonucunda ortaya çıkabildiği gibi kesin bir neden olmadan da görülebilmektedir. Bazı bireyler yaşamları boyunca depresyona eğilimli olabilmekte, bu yaşlılıkta da devam edebilmektedir (Gridley vd., 2000).

Yaşlılar gençlik yıllarına göre daha az alkol tüketmesine karşın alkolle ilgili yaşanan sıkıntılar devam edebilmektedir (Hanson & Gutheil, 2004). Yaşlılık yıllarında alkol tüketim oranı azalsa da vücudun daha az alkole daha yüksek tepki vermesi ve yaşlı bireyin alkol alımı hususunda kendini sınırlayamaması gibi hususlar alkolle ilgili problemlerin artmasına neden olabilmektedir. Kadın yaşlıların alkol bağımlılığı hususunda erkeklere nazaran daha az risk taşıdığı bilinmekle birlikte, reçeteli ilaçlara ilişkin bağımlılık konusundan risk taşıdıkları da görülmektedir (Çavuşoğlu ve Demirkol, 2018).

Türkiye’de yaşlı intiharları gençlere nazaran daha az sıklıkla görülse de yaşlılıkta intihar oranlarının giderek arttığı dikkat

çekmektedir. Yaşlılıkta intihar nedenleri arasında duyu kaybına neden olan kronik hastalıklar (kalp hastalıkları, nörolojik hastalıklar, kanser vb.), yalnızlık, depresyon, alkol veya ilacı kötüye kullanım, geçim sıkıntısı ve kimyasal bağımlılıklar yer almaktadır (Duru ve Özdemir, 2009). Yaşlılıkta intihara sebep olan nedenlerden biri de kronik ağrılardır. Somatik kronik ağrılarının psikolojik terapiler yardımıyla giderilmesi intihar riskini düşürmektedir. Ancak pek çok insan ağrının teşhisi sırasında fazla zaman kaybettiği ve ağrının somatik durumu fark edilmediği için senelerce acı çekmek zorunda kalmaktadır. Çok yönlü ağrı tedavî yaklaşımlarının yanı sıra somatik rahatsızlıklarda hipnoz, psikoterapi, destekleyici psikolojik danışma ve grup terapileri de kullanılmaktadır (Gridley vd., 2000).

Erikson'a (1984) göre yaşlılık döneminin temel çatışması bütünlüğe karşı umutsuzluktur. İnsanlar bu dönemde yaşamın sonuna geldiğini düşünerek tüm yaşamlarını ve kendilerini nasıl hissettiklerini gözden geçirmektedir: "Yaşamın zorluklarını başarılı bir şekilde karşılamış mıyım / önem verdiğim hedeflerime ulaşabilmiş miyim / sevdiğim refahına katkıda bulunmuş muyum? Yoksa potansiyelimi anlamakta geç mi kalmışım / zamanımı gereksiz işler ve anlamsız ilişkilere mi harcamışım / başkalarına yük mü oluyorum?" Bu sorulara çoğunlukla olumlu yönde cevap veren yetişkinlerin daha müstağni bir yaşlılık geçirdiği ileri sürülmektedir (Hewstone vd., 2005).

**Toplumsal ilişkiler:** Montross ve arkadaşları (2006) tarafından yaşlıların başarılı yaşlanma durumu üzerine gerçekleştirilen bir araştırmada başarılı yaşlanma ile arkadaş sayısı ve aileyi ziyaret sıklığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. University of California'da 2003-2013 yılları arasında doksan yaş ve üzeri 950 bireyden başarılı yaşlanma verileri toplayan sinirbilimci Kawas ve arkadaşlarına göre sosyal ilişkiler ile başarılı yaşlanma arasında sıkı bir ilişki bulunmaktadır (NRTA: AARP's Educator Community, 2009). Yaşlı bireylerin başarılı yaşlanma algılarına yönelik gerçekleştirilen araştırmada da gerçekçi öz değerlendirme, yaşamı gözden geçirme ve ana odaklanma gibi alt başlıkları içeren öz kabul/ öz sevi



bileşeni ile yeni uğraşlar, başkalarına yardım, sosyal ilişkiler ve pozitif tutum alt başlıklarını içeren aktif yaşam/ öz gelişim bileşenlerinin başarılı yaşlanmanın tanımının temel anahtarları olduğu ortaya konmuştur (Reichstadt vd., 2010).

Diğer insanlarla birlikte olmanın ötesinde çoğu insan başkalarıyla sıcak ve yakın bir ilişki kurma ihtiyacı duymaktadır. Biri, duygusal bağlanmayı ifade eden romantik bir ilişki; diğeri ise arkadaşlarla bir bağ kurmayı içeren arkadaşlık ilişkisi olmak üzere yetişkinler iki tür ilişki arayışında olmaktadır. Bu iki ilişki biçimi farklı ihtiyaçlara hizmet etmektedir. Birincisi refah ve güvenlik sağlarken, ikincisi gruba aidiyet ve uyum duygusunun oluşmasına yardımcı olmaktadır (Rybash vd., 1991). Bununla birlikte ileri yetişkinlikte arkadaşlık ilişkilerinin rehberlik etme, başkaları için sorumluluk alma, bağlanma, değerli hissetme ve yalnız hissetmeme gibi kazançları da bulunmaktadır (Slater, 1995).

Genç yetişkinlikte özellikle yeni evli bireylerin birçok arkadaşlık ilişkisi kurduğu bilinirken bu bağların yaşlandıkça zayıfladığı görülmektedir. Yaşlı bireyler çocukların evden ayrılması, arkadaş ve eşlerin ölümü ve fiziksel aktivitenin kısıtlanmasıyla birlikte daha az sosyal temas kurarak yalnız kalmaktadır. Bununla birlikte, insan yaşamının tüm dönemlerinde olduğu gibi yaşlılıkta da güvenli ve yakın ilişkiler kurmak önemli olduğu için bu dönemde özellikle yaşlıların yakınlarının destek sunması bu bireylerin yaşam doyumlarına olumlu katkı sunabilmektedir (Baral-Kulaksızoğlu vd., 2012; Rybash vd., 1991).

**Emeklilik:** Emekliliğin anlamı son nesilde değişmiştir. Bugünkü anlamıyla emeklilik, üretkenliğin bittiği anlamına gelmek yerine yeni bir deneyim sayfasının açıldığını gösteren bir nitelik sunmaktadır. Emeklilik yaşlılar için her zaman zorluk anlamına gelmemektedir. Başarılı emeklilik için bireyin tercih edilen zamanda emekli olması, finansal olarak kendine yetmesi ve bir bütün olarak yaşamdan memnun olması beklenmektedir. Sharpley ve Layton (1998) emekliliğe duygusal ve sosyal olarak hazırlıklı olmanın başarılı uyumu öngördüğünü, istemsiz emekliliğin düşük uyumlanma

açısından güçlü bir risk faktörü olduğunu ifade etmektedir. Bununla birlikte, Avustralya'da emekli erkeklerin sadece % 37'si ve emekli kadınların % 22'si emekliliğe aktif olarak hazır olduklarını belirtmektedir (Wolcott, 1998) ve emekli erkeklerin % 20'si ve emekli kadınların % 11'i kendilerini emekli olmak zorunda hissettiklerini ifade etmektedir (Sharpley vd., 1996).

Yaşla ilgili tutumlar, birçok çalışma ortamını etkilemekte ve yaşlı işçilerin yavaş, değişimle başa çıkamayan ve zorlu entelektüel görevleri yerine getiremeyen olduklarına ilişkin basmakalıp görüşlerin hâlâ etkin olduğu görülmektedir (Thomas, Browning ve Greenwood, 1995). Ancak üretkenliğin yaşla birlikte azalmadığı, yaşlı çalışanların iş yerinde yaralanma oranının daha düşük olduğu ve yaşlı çalışanların en az gençler kadar üretime katkı sunduğu bilinmektedir (Seedsman, 1996).

Bir birey yaşlandığında toplumda onun emekli olması gerektiği; çünkü yaşlı birey gözlerinin iyi görmediği, fiziksel dayanıklılıklarının olmadığı, işitmede güçlük yaşadığı ve yavaş hareket ettiği gibi kalıplara sokulmaktadır. Bireyin iş yaşamından çekilmeye yönlendirilmesi nezaketen de yapılsa yaralayıcı olabilmektedir. Bu yaş dönemindeki bireyler her ne kadar iş yaşamından ayrılmış olsa da enerjilerini harcayacakları bir alana ihtiyaç duymaktadır. Bunun için yarı zamanlı işler, hobiler, bahçe işleri, koçluk, öğretmenlik ya da mentorluk yapmak iyi birer seçenek olabilmektedir (Osborne, 2012).

Emeklilik ve emekliliğe uyum sağlama süreçleri de toplumsal cinsiyet perspektifinden bazı farklılıklar taşımaktadır. Yaşlı kadınların çocuk ve torun bakımı gibi aile fonksiyonlarının yanı sıra ev işleriyle uğraşıyor olmaları kadınların erkeklere göre emekliliğe daha çabuk uyum sağlayabilmelerine imkân tanımaktadır (İlgar, 2008). Ancak alışma yaşamında kadının konumu da kadın emekliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bağlamda ülkemizde ve pek çok ülkede kadınların erkeklerden daha önce emekli olması onların erkeklerden daha düşük emekli maaşı ve ikramiyesi almalarına sebep olmaktadır (Terakye ve Güner, 1992). Bununla birlikte istihdama

katılan kadın oranının erkeklere nazaran daha düşük olduğu da bilinen bir gerçekliktir (Tarhan, 2020). Bu açıdan emekliliğin bugünkü yaşlılarda büyük bir uyum sorunu yaşatmayacağı söylenebilmektedir. Efe ve Aydemir (2015) tarafından Isparta Huzurevi'nde gerçekleştirilen araştırma bulguları da kadınların yaşamlarını kırsal bölgelerde ev içi ve tarım faaliyetleriyle geçirdikleri, dolayısıyla emeklilik hususunda görece daha az zorluk yaşadıkları görülmektedir.

**Yaşçılık (ageism):** Yaşlılara ilişkin ön yargı ve olumsuz kalıp yargılar oluşturmak anlamına gelen yaşçılık (ageism) kavramı yaşlanma sürecinin anlaşılması bakımından önemlidir. Yaşlıların kolay öğrenemediğinin ve değişemediğinin düşünülmesi sebebiyle istihdam edilmemesi, sıkıcı ve bunamış görüldükleri için sosyal ilişkilerden soyutlanması, çocukça davranışlara sahip olduğunun düşünülmesi gibi durumlar yaşçılığın sonuçlarındandır (Rybash vd., 1991). Butler'a (1989) göre yaşçılık (ageism), ırkçılık ve cinsiyet ayrımcılığından sonra en zalim ayrımcılık ve reddetme şeklidir. Yaşçılık, yaşlı insanların tercihlerini, yeterliliklerini, zayıflıklarını, tepkilerini ve kişiliklerini etkileyen bir tutumdur. Bu tutum bütün yaşlıları stereotipik bir kalıba sokarak hepsini tektipleştirme eğilimindedir. Tüm bu tektipleştirme çabalarına karşın birçok yaşlı birey kendisini hâlâ fit ve iyi hissetmektedir. Bununla birlikte bazen yaşlılar da yaşçılığın sıkı savunucularından biri olabilmektedir (Gridley vd., 2000).

Başarılı ve aktif yaşlanma kavramlarının tanımlanmasıyla ve bu konudaki çalışmaların artmasıyla toplumda bilinen klişelerin aksine yaşlı bireylerin kendilerini zinde hissettiği ve topluma katkı sunmaya devam ettiği bilgilerine ulaşılmaktadır. Yapılan araştırmalar emeklilerin kendilerinden sonraki nesle katkı sunduğunu (Greene, 1997), bakıma ihtiyaç duyanlara bakım verdiğini (Wells & Kendig, 1997), toplum ve eğitim merkezlerinde gönüllü olarak çalıştığını (Greene, 1997; Swindell & Vassella, 1999) ortaya koymaktadır.

Kadın yaşlıların en fazla yaşlılığa maruz kaldıkları alanlardan biri de beden formudur. Toplumsal estetik normları dolayısıyla yaşlılıkta deformasyona uğrayan kadınlar bedenlerinde estetik cerrahi operasyonuna başvurmaktadır (Gürsu, 2005). Gürler (2018) bunun başarılı yaşlanma kavramıyla ilişkili olduğunu ortaya koymakta ancak başarılı yaşlanmanın psikospiritüel yapısı göz önünde bulundurulduğunda bedensel görüntüye önem verilen bir başarılı yaşlanmanın mümkün olmayacağına inanılmaktadır.

Arun ve Pamuk (2014) tarafından yaşlı bakım personelinin yaşlılık (ageism) tutumunu ortaya koymak üzere gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre yaşlılara bakım veren personellerin bile oldukça yüksek düzeyde yaşlılık (ageism) tutumuna sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bakım personelinin yaşlılara profesyonel biçimde yaklaşması gerektiği, bu alanda bilgi ve tecrübe sahibi olduğu göz önünde bulundurulduğunda yaşlılık (ageism) tutumuna ilişkin bu yüksek bulgunun yaşlılar için önemli bir risk teşkil ettiği dikkat çekmektedir.

### **Sonuç ve Öneriler**

Yaşlanan kadınlar; değişen aile yapısı, emeklilik ve ekonomik gelir, toplumsal ilişkiler, dul kalma ve yas, fizyolojik ve psikolojik sağlıktaki değişiklikler dolayısıyla başarılı yaşlanma sürecini erkeklere nazaran farklı deneyimlemektedir. Pinquart ve Sörensen'in (2001) öznel iyi oluş perspektifinden yaşlılıkta cinsiyet farklılıklarını gözden geçirdiği çalışmaya göre, kadınlarda morbidite oranı erkeklere göre daha yüksektir; bu da sağlık açısından olası dezavantaja işaret etmektedir. Daha uzun yaşam süreleri nedeniyle yaşlı kadınların dul kalma olasılığı yaşlı erkeklere göre daha yüksektir. Ayrıca yaşlı kadınlar, yaşamın erken dönemlerinde yaşanan eşitsizlikler nedeniyle daha az maddi kaynağa sahiptir (Dannefer, 2003; Stein ve Moritz, 1999). Araştırmada ilerleyen yaşla birlikte daha fazla kadının, muhtemelen yaşla sosyal prestij kazanan erkeklere kıyasla kendilerini daha az çekici bulduğu görülmektedir. Tüm bu

değişiklikler, yaşlı kadınların yaşlandıkça daha az güvende hissetmelerine neden olmaktadır. Bu veriler kadınların yaşlanma süreçlerinin cinsiyet ve toplumsal cinsiyet özelliklerinden etkilendiğini göstermektedir.

Evinde eşiyle birlikte yaşayan yaşlılar, uzun yıllar süren bir düzende yaşamaktadır. Eşleriyle bir arada bulunmanın yaşlılara sosyal destek sunması dolayısıyla yaşlıların başarılı yaşlanmasına katkı sunduğu düşünülebilir. Bununla birlikte eşle yaşamamanın yaşlılıkta bakım verme yükümlülüğü getirmesi dolayısıyla özgürlüğü de kısıtlayabileceği düşünülmektedir. Eşin vefatından sonra bakım verme yükümlülüğü biten yaşlıların daha özgür bir düzene geçmesinin alışılan sosyal desteği kaybetmesinin etkilerini azaltmış olabileceği düşünülmektedir. Çocuklarıyla yaşayan yaşlılar da kendi düzenlerinden feragat etme ile sevilen kişilerle bir arada yaşama gibi avantaj ve dezavantajları birlikte deneyimlemektedir. Yaşlıların yaşam biçimlerinin sahip olduğu bu avantaj ve dezavantajların başarılı yaşlanma düzeylerini benzer biçimde etkilediği araştırma sonuçlarıyla desteklense de bu ilişkinin nasıl ve ne yönde anlaşılması için daha derinlemesine bir çalışmaya ihtiyaç duyulduğu görülmektedir.

Biyolojik yaşlanma sürecinde insan vücudunda meydana gelen değişiklik türleri iki tipe ayrılmaktadır. Birincisi fiziksel özelliklerdeki gerilemeyle bağlantılı iken, ikincisi çoklu patoloji olarak adlandırılan ve aynı anda birkaç hastalığın ortaya çıkması anlamına gelen süreçle ilgilidir. Bu durum, organların işlevlerinde kısıtlamalara neden olan metabolik sistemdeki yıkım süreçlerinin yaygınlığından kaynaklanmaktadır. Yaşlanma her birey için kendine özgü değişimler getirmekle birlikte bu dönemde kalp damar sistemi, böbrekler, sindirim sistemi, karaciğer, beyin, sinir sistemi, akciğerler ve endokrin sisteminde değişimler görülmektedir (Hablemitoğlu ve Özmete, 2010). Dolayısıyla yaşlılıkta enfeksiyonlar, solunum ve sindirim hastalıkları, motor ve endokrin sistem hastalıkları çok sık görülmektedir. Yaşlılıkta kemik yoğunluğu da azalmaya başladığı için kemikler zayıflayıp kırılmağa başlamaktadır. Seksen beş yaşından

sonra sık görülen osteoporoz genellikle kemik kırılmalarından sonra fark edilmektedir. Erken müdahale için özellikle kadınlarda altmış beş yaşından itibaren kemik taraması önerilmektedir (The Guide to Clinical Preventive Services, 2014).

Yaşlanan birey fiziksel sağlık sorunlarının yanı sıra mental sağlık sorunlarıyla da karşılaşmaktadır. Bellekte basit bozulmalar, demans ve demansın bir alt türü olan ancak en fazla tanı alan Alzheimer yaşlı bireyin maruz kaldığı mental sağlık sorunları arasında yer almaktadır. Yaşlılıkta bilişsel işlevlerin korunması ve geliştirilmesi için basit tedbirler önerilmektedir. Televizyon izleme süresinin azaltılması ve hatta tamamen kapatılması, yeni şeyler öğrenilmesi veya bilinen herhangi bir şeyin yeni bir yol izlenerek yapılması, yürüyüş ve bahçecilik gibi basit fiziksel aktivitelerin düzenli olarak yapılmasıyla beyin işlevlerinin korunumuna katkı sağlanabilmektedir (NRTA: AARP's Educator Community, 2009). Nöronların yavaş yavaş azaldığı ve yeniden üretildiği sürecin başlarında yeni nöronlar arasındaki bağlantıların güçlendirilmesi ve yaşlanmaya dair etkilerin azaltılması için daha erken yaşlardan itibaren yaşam biçimlerinin aktif hale getirilmesi önerilmektedir. Özellikle emeklilikle birlikte pasifleşen yaşlı bireylerin daha aktif bir biçimde yaşama katılması için gerekli önlemlerin alınması önemli bulunmaktadır.

Kadın ve erkek yaşlıların nasıl bir yaşlanma süreci geçirdiğini, başarılı yaşlanma sürecinin cinsiyete göre nasıl şekillendiğini detaylı bir biçimde inceleyecek nitel ve nicel çalışmaların gerçekleştirilmesi önemli görülmektedir. Yaşlılıkta cinsiyetin etkilerinin incelenmesi için her iki grupta ayrı ayrı çalışmaların gerçekleştirilmesi önerilebilir. Erkek yaşlılara ulaşmak için genellikle erkeklerin bulunduğu camilere ya da kıraathanelere ulaşılması ve hatta bu mekânlara gelen yaşlıların yaşlanma durumuna ilişkin özel araştırmaların gerçekleştirilmesi düşünülebilir. Kadın yaşlıların deneyimlerinin derinlemesine ve genellenebilir sonuçlarına ulaşmak için karma yöntemli araştırmaların kurgulanması önerilebilir.

Yaşlıların başarılı yaşlanma düzeylerinin artırılması açısından psikolojik danışma çalışmalarının etkili olduğu bilinmektedir

(Demir-Çelebi, 2020). Başarılı yaşlanmaya yönelik programların içerikleri incelendiğinde oturlara konu olan başlıkların başarılı yaşlanmaya hazırlık, fiziksel aktivite, beslenme ve diyet, süregelen hastalıkları önleme ve yönetme, duygusal sağlık ve stresle başa çıkma, bilişsel işlev eğitimi, aile ilişkileri, ekonomik güvence, araba kullanma, yaşamın sonuna hazırlık ve internet kullanımı şeklinde olduğu görülmektedir (Home Instead, 2014; Hsu vd., 2018). Bu veriler göz önünde bulundurulduğunda başarılı yaşlanma programlarının etkililiğinin arttırılması için sistemler arası iş birliğinin sağlanması ve yüz yüze danışma ortamlarının oluşturulması önerilmektedir.

Yaşlılara sunulan hizmetlerin nitelik ve niceliksel olarak iyileştirilmesi, yaşlı nüfusun üretime katkı sunması için yerel yönetimlerin aktif hale gelmesi, bunun için gerekli ve sadece yaşlıya hizmet veren birimlerin oluşturulması önemli bulunmaktadır. Yerel yönetimlerin Dünya Sağlık Örgütü (2007) tarafından yayınlanan, yaşlılar için yaşanabilir kentler ölçütlerini incelemesi ve kentleri yaşlı vatandaşın huzurla yaşayabileceği yerler haline getirmek için gerekli çalışmaları gerçekleştirmesi, böylece “Yaş Dostu Kent” unvanı alması önerilmektedir.

## Kaynakça

- Aksüllü, N. ve Doğan, S. (2004). Huzurevinde ve evde yaşayan yaşlılarda algılanan sosyal destek etkenleri ile depresyon arasındaki ilişki. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 5, 76-84.
- Ançel, G. (2007). *Depresyon ve hemşirelik bakımı*. N. Albayrak, S. İlhan-Erkal, G. Ançel, S.A. Albayrak. (Ed.) Hemşirelik bakım planları (dahiliye-cerrahi hemşireliği ve psiko-sosyal boyut) içinde (s. 67-77). Alter.
- Arpacı, F. ve Eroy, A. F. (2012). Yaşlı bakımı ve yaşlılıkta sağlıklı beslenme. H. Bacanlı ve Ş. Işık Terzi (Ed.). *Yetişkinlik ve yaşlılık gelişimi ve psikolojisi* içinde. Açılım.
- Arun, Ö. ve Pamuk, D. (2014). Kurumsal bakım sektöründe ageism: Yaşlı bakım personelinin yaşlanma ve yaşlılığa ilişkin ayrımcı tutumlarının nedenleri ve müdahale önerileri. *Mediterranean Journal of Humanities*, 4(2), 19-33.

- Baral-Kulaksızoğlu, I., Yücel, N., Akyüz, H. A. ve Ekşioğlu, R. N. (2012). *Yaşlıya psikolojik destek kitabı: Huzurevi ve bakımevi çalışanları için rehber*. İstanbul Büyükşehir Belediyesi.
- Billig, N. (2000). Üçüncü bahar yaşlılık ve bilgelik. Evrim.
- Bowling, A., ve Dieppe, P. (2005). What is successful ageing and who should define it? *BMJ*, 331, 24- 31.
- Butler, R. N. (1989). Dispelling ageism: The cross-cutting intervention. *American Academy of Political and Social Sciences*, 503(1), 138-147.
- Buz, S. (2009). Göç ve kentleşme sürecinde kadınların “görünürlüğü”. *Aile ve Toplum*, 5(17), 40-50.
- Bülöw, M. H. ve Söderqvist, T. (2014). Successful aging: A historical overview and critical analysis of a successful concept. *Journal of Aging Studies*, 31, 139- 149.
- Cinsel Eğitim Tedavi ve Araştırma Derneği. (2006). Cinsel Yaşam ve Sorunları. (Rapor No: 1). Şahin, D., Şimşek F. ve Seyisoğlu, H.: Editör.
- Cosman, F., de Beur, S.J., LeBoff, M.S., Lewiecki, E. M., Tanner, B., Randall, S. ve Lindsay, R. (2014). Clinician’s guide to prevention and treatment of osteoporosis. *Osteoporos Int*, 25, 2359–2381.
- Çavuşoğlu, Ç. ve Demirkol, M.E. (2018). Yaşlılarda bağımlılık. *Bağımlılık Dergisi*, 19(3), 59-69.
- Çetin Gündüz, H. (2020). Toplumsal cinsiyet ve eğitime yansımaları. Ö. Haskan Avcı. (Ed.). Toplumsal cinsiyet. içinde (s.229-277). Nobel.
- Dannefer, D. (2003). Cumulative advantage/disadvantage and the life course: Crossfertilizing age and social science theory. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 58B(6): 327-337.
- Demir-Çelebi, Ç. (2019). *Yaşlılık dönemi uyum sorunları*. Ş. Baytemur (Ed). Yaşam dönemleri ve uyum sorunları içinde. Nobel.
- Demir-Çelebi, Ç. ve Yüksel, M. (2018, Ekim). *Yaşlıların başarılı yaşlanma algısı: Bir fenomenolojik araştırma*. 8th International Social and Applied Gerontology Symposium, Antalya, Türkiye.
- Depp, A. C., Harmell, A. ve Vahia, I. V. (2012). Successful cognitive aging. *Behav Neurosci*, 10, 35–50.
- Duru, G. ve Özdemir, L. (2009). Yaşlı intiharları, nedenleri ve önleyici uygulamalar. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 16, 34-41.
- Dünya Sağlık Örgütü. (2007). Global age-friendly cities: A guide. [https://www.who.int/ageing/publications/Global\\_age\\_friendly\\_cities\\_Guide\\_English.pdf](https://www.who.int/ageing/publications/Global_age_friendly_cities_Guide_English.pdf) adresinden 17/10/2019 tarihinde erişilmiştir.



- Dünya Sağlık Örgütü. (2018). Ageing and health. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health> adresinden 26/07/2019 tarihinde edinilmiştir.
- Ebner, N. C. ve Freund., A. M. (2007). Personality theories of successful aging. in *Handbook of gerontology: Evidence-based approaches to theory, practice, and policy*. J. A. Blackburn & C. N. Dulmus (Eds.). John Wiley & Sons.
- Efe, A. ve Aydemir, M. (2015). Yaşlı kadın olmak: Psiko-sosyolojik kuramlar çerçevesinde yaşlılık ve kadın - Isparta Huzurevi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 34(1), 193-223.
- Erikson, E. H. (1984). *İnsanın sekiz çağı*. Toplum.
- García, R. F. B., Cassinello, M. D. Z., Bravo, M. D. L., Martínez, M. A. M., Nicolás, J. D., López, P. M. ve Moral, R. S. (2011). Successful ageing: Criteria and predictors. *Psychology in Spain*, 15(1), 94-101.
- Ginsberg, T. B., Pomerantz, S. C. ve Kramer-Feeley, V. (2005). Sexuality in older adults: Behaviours and preferences. *Age and Ageing*, 34, 475-480.
- Gökçe Kutsal, Y. ve Bal, (t.y.). Yaşlılık ve kadın sağlığı. [https://www.huzurevleri.org.tr/docs/gokce\\_kutsal\\_bal\\_yaslilik\\_ve\\_kadin\\_sagligi.pdf](https://www.huzurevleri.org.tr/docs/gokce_kutsal_bal_yaslilik_ve_kadin_sagligi.pdf) adresinden 06/05/2021 tarihinde erişilmiştir.
- Greene, V. I. (1997). *Economic contributions of the elderly to society: Generational fairness reconsidered*. Paper presented in the Symposium on Positive Contributions of the Elderly to Society, World Congress of Gerontology, Adelaide.
- Gridley, H. Browning, C., Gething, L. Helmes, E., Luszcz, M. Turner, J., ... Turner, C. (2000). Psychology and Ageing. A Position Paper prepared for The Australian Psychological Society. <https://www.psychology.org.au/getmedia/65d7bcf7-dcfb-400a-dcfb70d-8d436b769fa0/Position-Paper-Ageing.pdf.pdf> adresinden 21/07/2019 tarihinde edinilmiştir.
- Gridley, H. Browning, C., Gething, L. Helmes, E., Luszcz, M. Turner, J., ... Turner, C. (2000). Psychology and Ageing. A Position Paper prepared for The Australian Psychological Society. <https://www.psychology.org.au/getmedia/65d7bcf7-dcfb-400a-dcfb70d-8d436b769fa0/Position-Paper-Ageing.pdf.pdf> adresinden 21/07/2019 tarihinde erişilmiştir.
- Gürsu, G. (2005). Yaşlılıkta Estetik-Güzellik Kavramları ve Estetik Plastik Cerrahi. Yaşlanan Kadın Sempozyumu'nda sunulan sözlü bildiri. <http://www.gebam.hacettepe.edu.tr/yayinlar/yaslanankadin.pdf> adresinden 06/05/2021 tarihinde erişilmiştir.

- Hablemitoğlu, Ő. ve Özmete, E. (2010). *Yaşlı refahı: Yaşlılar için sosyal hizmet*. Kilit.
- Hanson, M. ve Gutheil, I. A. (2004). Motivational strategies with alcohol-involved older adults: Implications for social work practices. *Social Work, 49*(3), 364- 373.
- Hewstone, M., Fincham, D. F. ve Foster, J. (2005). Adolescence and adulthood. in M. Hewstone, D. F. Fincham & J. Foster (Eds.). *Psychology*. Wiley.
- Home Instead. (2014). An action plan for successful aging. [https://www.caregiverstress.com/wp-content/uploads/2014/07/4070\\_Aging\\_Plan\\_US\\_Web.pdf](https://www.caregiverstress.com/wp-content/uploads/2014/07/4070_Aging_Plan_US_Web.pdf) adresinden 12/10/2019 tarihinde erişilmiştir.
- Hsu, H. C. (2005). Gender disparity of successful aging in Taiwan. *Women Health, 42*, 1–21.
- Hsu, H-C., Chuang, S-H., Hsu, S-W., Tung, H-J., Chang, S-C., Lee, M-M., ... Po, A-T. (2019). Evaluation of a successful aging promotion intervention program for middle-aged adults in Taiwan. *Global Health Promotion, 17*57975917702087. <https://doi.org/10.1177/1757975917702087>.
- Arbuckle, N. W., & de Vries, B. (1995). Long-term effects of later life spousal and parental bereavement on personal functioning. *The Gerontologist, 35*, 637-647.
- İlgar, L. (2008). Yaşlılık dönemi sosyal özellikleri ve serbest zaman etkinlikleri. K. Ersanlı ve M. Kalkan (Ed.). *Psikolojik Sosyal ve Bedensel Açından Yaşlılık*. içinde. PegemA.
- İnce-Güney, Y. (2014). Gender and urban space: An examination of a small Anatolian city. *ITUA | Z, 11*(2), 153-172.
- Kahn, R. L. (2004). Successful aging: Myth or reality. <https://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/handle/2027.42/49494/2004%20Winkelman%20Lecture%20Kahn.pdf?sequence=3> adresinden 20/05/2021 tarihinde erişilmiştir.
- Karlin, B. E. ve Fuller, J. D. (2007). Meeting the mental health needs of older adults. Implications for primary care practice. *Geriatrics, 62*, 26-35.
- Köroğlu, C. Z. ve Köroğlu, M. A. (2015). Mekânın dönüşümü ve yaşlılık üzerine: kentleşme ve yaşlılık olgusu. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8*(41), 812- 821.
- Luhmann, M., Hofmann, W., Eid, M. ve Lucas, R. E. (2012). Subjective well-being and adaptation to life events: a meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology, 102*(3), 592–615.

- Maccora, J., Peters, R. ve Anstey, K. (2018). Gender differences in successful aging: Longitudinal memory resilience in an Australian cohort. *Innovation in Aging*, 2(Suppl 1), 881–882. doi:10.1093/geroni/igy031.3289
- Montross, L. P., Depp, C., Daly, J., Reichstadt, J., Golsban, S., Moore, D., Sitzler, D. ve Jeste, D. V. (2006). Correlates of self-rated successful aging among community-dwelling older adults. *Geriatr Psychiatry*, 14 (1), 43-51.
- Mroczek, B., Kurpas, D., Gronowska, M. ve Kotwas, A. (2013). Psychosexual needs and sexual behaviors of nursing care home residents. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 57, 32-38.
- Nosraty, L., Sarkeala, T., Hervonen, A. ve Jylha, M. (2012). Is there successful aging for nonagenarians? The vitality 90+ study. *Journal of Aging Research*, 1-9.
- NRTA: AARP's Educator Community. (2009). Successful aging and your brain. Report.
- NRTA: AARP's Educator Community. (2009). Successful aging and your brain. Report.
- Osborne, J. W. (2012). Psychological Effects of the Transition to Retirement. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 46(1), 45-58.
- Özçakır, A. (2016). Sağlıklı yaşlanma ve kadın. *Turkish Family Physician*, 3(1), 39-42.
- Özkayar, N. ve Arnoğul, S. (2007). Yaşlanma ile meydana gelen fizyolojik değişiklikler. *İç Hastalıkları Dergisi*, 14(1), 18-26.
- Park, S. M., Jang, S. ve Kim, D. H. (2009). Gender differences as factors in successful ageing: A focus on socioeconomic status. *Journal of Biosocial Science*, 42(1), 99-111.
- Pinquart, M. & Sörensen, S. (2001). Gender differences in self-concept and psychological well-being in old age: A meta-analysis. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences* 56B, 195-213.
- Prudential. (2015). Ageless: A Prescription for Successful Aging Research Paper. [http://research.prudential.com/documents/rp/Ageless\\_Research\\_Paper\\_FINALCopy\\_Generic.pdf](http://research.prudential.com/documents/rp/Ageless_Research_Paper_FINALCopy_Generic.pdf) adresinden 10/08/2017 tarihinde erişilmiştir.
- Reichstadt, J., Sengupta, G., Depp, C. A., Palinkas, L.A. ve Jeste, D. V. (2010). Older adults' perspectives on successful aging: Qualitative interviews. *Am J Geriatr Psychiatry*, 18(7), 567–575.
- Rowe, J. W. ve Kahn, R. L. (1987). Human aging: Usual and successful. *Science*, 237 (4811), 143-149.

- Rowe, J. W. ve Kahn, R. L. (1997). Successful aging. *The Gerontologist*, 37 (4), 433-440.
- Rybash, J. M., Roodin, P. A. & Santrock, J. W. (1991). *Adult Development and Aging*. Wm. C. Brown.
- Schmid, W. (2018). *Anne baba ve büyükanne büyükbaba olmanın sevinçleri üzerine*. İletişim.
- Sharpley, C. F. ve Layton, R. (1998). Effects of age of retirement, reason for retirement, and pre-retirement training on psychological and physical health during retirement. *Australian Psychologist*, 33, 119-124.
- Sharpley, C. F., Gordon, R. M. ve Jacobs, N. (1996). Results of a survey of adjustment to retirement. Melbourne: Centre for Stress Management and Research, Monash University.
- Shear, M. K., Ghesquiere, A. ve Glickman, K. (2013). Bereavement and complicated grief. *Curr Psychiatry Rep.*, 15(11), 206–19.
- Silverstein, M. & Giarrusso, R. (2010). Aging and family life: a decade review. *J Marriage Fam.*, 72(5), 1039–58.
- Slater, R. (1995). *The epsychology of growing old: Looking forward*. Open University.
- Stambuck, A. (2019). Widowhood and grieving in old age. *Socialno delo*, 58(2), 125–144.
- Stein, C., Moritz, I. (1999). A life course perspective of maintaining independence in older age. Guidance of WHO Aging & Health. Geneva: World Health Organization, WHO/HSC/AHE/99.2.
- Swindell, R. ve Vassella, K. (1999). Money talks: Ascribing a dollar value to volunteerism in Australian and New Zealand U3As. *Australasian Journal on Ageing*, 18, 19-22
- Tarhan, S. (2020). Mesleki rehberlik bağlamında toplumsal cinsiyet ve çalışma hayatı. Ö. Haskan Avcı (Ed.). *Toplumsal Cinsiyet içinde* (s.277-317). Nobel.
- Taşkın, M. ve Akçay, S. (2019). Torunlarına bakan büyükannelerin deneyimlerine ilişkin nitel bir araştırma. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 30 (2), 583-606.
- Terakye, G. ve Güner, P. (1992). Kriz potansiyeli taşıyan bir dönem: Yaşlılık. *Kriz Dergisi*, 5(2).
- The Guide to Clinical Preventive Services 2014: Recommendations of the U.S. Preventive Services Task Force. Rockville (MD): Agency for

- Healthcare Research and Quality (US); 2014 May. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK235846/>
- Thielke, S. ve Diehr, P. (2012). Transitions among health states using 12 measures of successful aging in men and women: Results from the Cardiovascular Health Study. *Journal of Aging Research*, 1-9.
- Thomas, S. A., Browning, C. J. ve Greenwood, K. M. (1995). Rehabilitation of older injured workers. *Disability and Rehabilitation*, 16, 162-170.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2020). İstatistiklerle Yaşlılar, 2019. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Yaslılar-2019-33712> adresinden 03/05/2021 tarihinde erişilmiştir.
- Uğur, S. B. (2018). Torun bakım faaliyetinin bakım sağlayıcı büyükanne-lerin sağlık durumları üzerindeki etkisi. *Antalya: Mediterranean Journal of Humanities Dergisi*, 8(1), 399-415.
- United Nations Division for the Advancement of Women Department of Economic and Social Affairs. (2002). Gender dimensions of ageing. <https://www.un.org/womenwatch/daw/public/ageing-final.pdf> adresinden 30/07/2019 tarihinde erişilmiştir.
- Utz, R. L., Carr, D., Nesse, R. ve Wortman, C. B. (2002). The effect of widowhood on older adults' social participation: An evaluation of activity, disengagement, and continuity theories. *The Gerontologist*, 42(4), 522-533.
- Wells, Y. D. ve Kendig, H. L. (1997). Health and well-being of spouse caregivers and the widowed. *The Gerontologist*, 37, 666-674
- Whitbourne, S. K. (2001). *Adult development and aging: Biopsychosocial perspectives*. John Wiley & Sons.
- Wolcott, I. (1998). Families in late life: Dimensions of retirement. Working paper No 14. Melbourne: Australian Institute of Family Studies.
- Yörükan, T. ve Yörükan, A. (2005). *İnsanca yaşamak için şehir ve konut*. İstanbul: Babil.
- Yüksel, M. ve Demir Çelebi, Ç. (2019). *Büyükanne ve büyükbabalar için psikoeğitim programı: Bir eylem araştırması örneği*. 8th International Social and Applied Gerontology Symposium, Antalya, Türkiye.



**Feryal Saygılıgil, Nacide Berber (Eds.)**  
***Modern Türkiye’de Siyasi Düşünce, Cilt 10 /***  
***Feminizm*** (Political Thought in Modern Turkey, Volume  
10 / Feminism), İstanbul: İletişim Yayınları, 2020, 880 s.  
*Büşra Bilgin\**

*Modern Türkiye’de Siyasi Düşünce: Feminizm* başlıklı kitap, İletişim Yayınlarının “Modern Türkiye’de Siyasi Düşünce” başlığıyla hazırlanan 10 ciltlik edisyon çalışmasının son cildi olarak Aralık 2020’de yayımlanmıştır. Aynı yayınevının Cumhuriyet Türkiye’sinde öne çıkan ve siyasal açılımlara olanak sağlamış çeşitli düşünce akımlarını dönemler, aktörler, akımlar, söylemler ve tartışmalar çerçevesinde ele alan; “Tanzimat ve Meşrutiyetin Birikimi”, “Kemalizm”, “Modernleşme ve Batıcılık”, “Milliyetçilik”, “Muhafazakarlık”, “İslamcılık”, “Liberalizm”, “Sol Düşünce”, “Dönemler ve Zihniyetler” başlıklarına sahip dokuz ciltlik serisine yaklaşık on yıl sonra onuncu cilt olarak “Feminizm” eklenmiştir. Feryal Saygılıgil ve Nacide Berber editörlüğünde hazırlanan 880 sayfalık bu çalışmaya seksen yazar tarafından katkı sunulmuştur. Saygılıgil’in kendi ifadesiyle iki yılı aşkın bir çalışma sürecinin ürünü olan kitapta editörlerin asıl meselesi “...bu topraklarda XIX. yüzyıldan itibaren feminizme dair üretilen fikirleri bir araya getirmek...”tir. Bu fikirlerin nasıl, kimler tarafından, hangi şartlarda oluşturulduğunu anlayabilmeyi ve özneleri de ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Oldukça hacimli bir çalışma olmasına rağmen Saygılıgil sunuş kısmında sayfa sınırı sebebiyle yer veremedikleri başlıklar ve yazarlar olduğunu belirtmiştir. Ona göre kitabın çalışma alanı öylesine ideolojik ve politiktir ki; sahanın kendi içindeki tartışmalarının yanında bugüne değin tartışılmış kavramlara, disiplinlere, akımlara, alanlara,

.....  
\* Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Din Sosyolojisi Ana Bilim Dalı Doktora Öğrencisi, busrakucukkayis@gmail.com, 0000-0002-9609-4018

politikalara yeni bir bakışı ve belki de meydan okumayı gerektirmektedir (Saygılıgil, 2020: 20).

Kitabın içeriği kronolojik bir sırayı birebir takip etmekten ziyade kavramlar, temalar, tartışma alanları ve bunların birbirleriyle ilişkisi üzerinden inşa edilmiştir. Bu bakımdan her bir yazı bir diğerinden bağımsız olarak da açıklayıcı ve anlaşılabilir niteliktedir. Fikrî aktörlerin bağlam ve anlatılan konu dahilinde farklı yazılarda yeniden yer aldığı hatırdâ tutup kitap içinde bir isim odaklı okumayı buna göre yapmak elzemdir. Örneğın; geç dönem Osmanlı kadın hareketi temsilcilerinden Nezihe Muhiddin, Fatma Aliye, Nigâr Hanım gibi isimler hem başlangıçta tarihî serüvenin seyrinde anlatılmış hem de ilgili görülen “İslamî Feminizm Tartışmaları”, “Edebiyatıta Feminist Söz” gibi bölümlerde yeniden kendilerine yer bulmuştur. Yine kadın meselelerinde kendi dönemindeki muhafazakâr görüşleri sıkı biçimde eleştiren hatta sosyalist fikirleriyle öne çıkan Sabiha Sertel; muhafazakâr kadınların tahayyülü anlatısının hemen ardından hayatı ve görüşleriyle okuyucuya aktarılmıştır. Çalışmanın bu yönüyle kadın araştırmaları konusunda spesifik bir alanı merak eden/araştıran okuyucuya dahi bir şekilde kitabın çoğunluğuyla irtibat kurma zemini oluşturduğunu dolayısıyla alışlagelmiş bir fikir ansiklopedisi formundan hayli farklı olduğunu söylemek mümkündür.

Kitabın başlangıcında -tam anlamıyla kronolojik bir ilerleyişle olmamakla birlikte- feminist tarih yazıcılığı bağlamında geç dönem Osmanlı feminizmi irdelenmiş ve meşrutiyet dönemi yayınlarındaki kadın konulu tartışmalar gündem edilmiştir. Bu bölümlerde Müslüman Osmanlı kadını ile Ermeni ve Rum tebaaya mensup kadınların yazdıkları, söyledikleri ayrı ayrı bölümlendirilerek (ve kadınlar bu sıfatlarla özneleştirilerek) ele alınmıştır. Burada yer verilmiş “Osmanlı Ermeni Feminizmi: Zaber Asadur’un Nesi Radikaldi?” başlıklı yazıdaki şu ifadeler dikkat çekicidir:

*“...Ermeni kadın özgürleşme hareketinin öncü isimlerinden bazıları kendilerini feminist olarak adlandırmadılar. Bunun farklı tarihlerde farklı sebepleri vardı. Bunlar arasında terimlerin henüz kullanılmaya başlamış olmaması, sadece Fransa’da belirli bir grup*



*kadının kendilerine verdikleri ad olarak anlaşılmiş olması, İngiltere, Fransa ve Avrupa'nın farklı ülkeleri ve Amerika'da yükselen hareketin fazla 'Batılı', modernist, burjuva ve 'aşırı' bireyci bulunması gibi farklı sebepler sayılabilir. Bugün bu kadınların hepsine feminist diyoruz çünkü onlar kadın oldukları için ezildiklerinin bilincindeydiler, kurumsallaşmış cinsiyetçiliğe karşı eleştirilerini kamusal alanda dile getirdiler ve kadının özgürleşmesini engelleyen cinsel politikaya son vermek için örgütlendiler..." (Bilal, 2020: 41)*

Geç Osmanlı ve Erken Cumhuriyet devrinde yaşamış Ermeni kadınların aktivizmine dair aktarılan bu ifadeler Türkiye toprakları dahilindeki feminizmin okuduğumuz/dinlediğimiz tarihini başka bir açıdan değerlendirme imkânını gözden kaçırmamız gerektiğini dolaylı biçimde göstermektedir. Bu kadınlar özelinde yine Osmanlı'daki Müslüman hak arayışındaki kadınlar arasında da kendisini feminist olarak adlandırmaktan kaçınan kadınların "tercih"lerini ve sebeplerini konuşmamız gerekmez mi? Dönemin şartlarında kendi iradelerini beyan edip ses veren bu kadınların talepleri yanında kaygılarını da anlama çabası göstermenin bugünkü farklı kadınlık durumlarını değerlendirebilmeyi de kolaylaştıracakı kanaatindeyim.

Erken dönem Müslüman Türk kadın hareketinin izi gazete ve dergiler üzerinden sürülmüş; bu bağlantı üzerinden yetmişli yıllar sonrasındaki feminizm tartışmaları da dergicilik temasıyla ele alınmıştır. Maddeci ve sosyalist feminizmin Türkiye'deki izdüşümleri de ilgili bölümlerde okuyucuya aktarılmıştır. 2000'ler sonrası feminist hareket ise hem dijital aktivizmle hem de televizyon ve yayınlarda yükselen popüler feminizmin sesleriyle değerlendirilmiştir. Yine son birkaç yıldır özellikle sosyal medyada tanık olduğumuz feminizm-transfeminizm eksenli tartışmalar "Transfeminizm Dile Gelince: Her Şeyimiz Tamamdı Sanki, Bir Bizdik Noksan!" başlıklı bir yazıyla kitabın içinde yer almıştır. Bu bakımdan çalışmanın Türkiye'de feminizm tarihi yanında güncel tartışmaları ve gelecekte nereye evrileceğini de gündem haline getirdiği söylenebilir (Bilal vd., 2020: 198).

"İslamî Feminizm Tartışmaları" Türkiye özelinde Hidayet Şefkatli Tuksal'ın ana yazısı yanında Konca Kuriş, "İslamcı Kadın

Hareketi” ve “Kadınlar Camilerde” hareketinin anlatıldığı yazılarla desteklenmiştir. İslamî feminizmi, XIX. yüzyıl sonlarındaki Müslüman kadınların tartışmalarına kadar geriye götüren Tuksal’ın bu değerlendirmesiyle kitabın birçok yerinde ilgili dönemin Türkiye’de örgütlü feminizmin ilk adımları sayılması ne ölçüde örtüşür; tartışmak gerekir. Kavramın İslam dünyası ölçeğinde Müslüman kadınlar tarafından nasıl alımlandığından kısaca bahseder, ardından kendi tecrübeleri ışığında Türkiye’de kavramın tartışılmasını ve kendilerini feminist olarak tanımlayan Müslüman kadınların oluşturduğu sivil inisiyatifleri anlatır. Yazının sonuç kısmında ise Alaine Tourainne’in “geçmişle gelecek arasında bir tercih yapmaya değil, bu ikisini bir araya getirmeye çalışan bir ülke” benzetmesini dindar kadınlarla eşleştirerek hem İslamî hem de seküler kesimin bu dindar kadınlardan hoşnut olmadığını söyler.

Türkiye’de İslamcı kadın hareketini feminizmle ilişkisi bağlamında ele alan Dinçer, “feminizme mesafeli duruş”, “feminizmle ilişkilendirme” ve “kadının insan hakları söylemi” şeklinde adlandırdığı üç yaklaşım üzerinden bu ilişkiyi kurgulamıştır. Müslüman yahut dindar kimliği yanında feminizmi de benimsemiş ve sahada yer almış kadınların kendilerini “Müslüman feminist yahut İslamî feminist” şeklinde tanımlamasında dahi sıfatların sıralanışına odaklanıp yine de öncelikle Müslüman olarak nitelendirmelerini vurgulaması ilginçtir. Bu durum “Feminizm kendisi dışında bir üst kimliği kabul etmez mi?” sorusunu ve üçüncü dalga tartışmalarını akla getirmektedir. Yine İslamcı kadınla feminizm ilişkisini tartıştığı şu ifadeler dikkat çekicidir:

*“...28 Şubat sürecini yaşayan İslamcı kadınların söylemindeki modernizm eleştirisi çok belirgindir. Türban yasağı nedeniyle Kemalizm’e karşı barındırılan öfke, Kemalizm’in modernleşme ülküsü nedeniyle modernleşmeye de yönlendirilir. Modernizm eleştirisini ‘tektipleştirici’liği üzerinden ele alan bu yaklaşımda, modernizm dolayısıyla Batı’nın ‘eşitlik’ anlayışı da kabul görmez. Feminizmi de modernizmle ilişkisi bağlamında değerlendiren İslamcı kadınlar bu nedenle feminizmle mesafeli olmaları gerektiği konusunda nettirler.” (Dinçer 2020: 244)*

Kadınların bahsi geçen tercihlerinin başörtüsü yasağı travması şeklinde yansıtılması meselenin yalnızca yüzeydekiler eksenine ele alındığının önemli bir göstergesidir. Feminizmle teorik ve pratik düzeyde tanımlanmayı reddetmenin kökenini öncelikle (yazıda bahsi geçen her kesimden dindar kadının yaptığı şekliyle) bu kadınların kendilerini birincil olarak ilişkilendirdiği inanç ekseninde de tahlil etmek gerekmez mi? Şimdiye değin yapılan çalışmalar ve süren tartışmalara yapılan gelişigüzel bir bakışla bile kadın ve erkeğin ontolojik düzlemdeki eşitliğinden sosyal manada birbirlerini tamamlayıcı rollerine kadar çok geniş bir zihinsel çerçeve ve gelenek birikimi; İslamcı kadınları anlama/anlamlandırma çabasına daha verimli bir katkı sunacaktır.

“Kemalist Feminizm: Kadın Hareketi Tarihinin Göz Ardı Edilmiş ‘Bariz Gerçeği’” başlıklı yazıda ise Kemalist kadın hareketini mücadeleci bir kimlikle tasvir eden yazar, öte yandan kadın hakları aktivizmi içinde yer bulamamalarını “laikçiliğin gölgesinde, devletin güdümünde, sınıf körü ve antifeminist” olarak değerlendirilmeleri sebebiyle anlaşılabilir bulduğunu aktarır. Artık örgütlü kadın mücadelesi tarihinde bu kadınlara da yer verilmesini söyleyerek Şirin Tekeli’nin 1935-1980 yılları arasını çorak yıllar olarak nitelmesine karşı çıkar. Kemalist kadınların “feminist” kavramını kullanmamalarına rağmen kadının özgürleşmesini kendilerine gündem ettiklerini savunur (Çağatay, 2020: 330). Ancak birçok yazıda farklı kadınlık durumlarında dahi “feminist” sıfatını kabul etmenin birincil önemde sayıldığı hatta hangi kimliğini önceleyerek kendini tanımladığı bir veri haline gelirken Kemalist kadınların feminist sıfatını reddetmelerinin müşfik bir kabulle karşılanması dikkat çekicidir.

Kitapta yine kimlik üzerinden biçimlenen Alevi, Kürt, Muhafazakâr, Milliyetçi ve Sol/Sosyalist görüşlü kadınlara odaklanan farklı çalışmalar yer almaktadır. Türkiye’de feminizmin kurumsallaşması, sivil inisiyatifler, dergiler ve akademideki çalışmalar da çeşitli yazılarla okurlara sunulmuştur. Başlangıçta belirttiğim üzere tematik araştırmalar da kitabın önemli bir kısmını oluşturmaktadır.

Bu bağlamda feminizm ve aile tartışmaları teori, politika ve pratik ilişkisi çerçevesinde değerlendirilmiş, “annelik” çift yönlü bir kavram olarak ele alınmıştır. Siyaset, akademi, edebiyat ve sanatta feminist kadınların izini süren yazılarla kitap tamamlanmıştır.

*Modern Türkiye’de Siyasi Düşünce: Feminizm* başlıklı kitap geniş hacmi, temas ettiği çok sayıda konu, kavram ve tarih itibariyle Türkiye’de kadın çalışmaları ve feminizm araştırmaları bağlamında önemli bir başvuru kaynağı olacaktır. Bu bağlamda hem yazıların içindeki dipnotlar hem de kitabın sonundaki uzun kaynakça araştırmacıları diğer birçok kaynağa yönlendirme vazifesini yürütecek genişliktedir. Ayrıca başlangıçta aktardığım üzere çalışmaya katkı sunan seksen yazarın bazıları saha içinde tanınırlığı yüksek isimler iken bazıları da genç araştırmacılarıdır. Özellikle genç isimlerin katkı sundukları yazıların çoğunun kendi lisansüstü araştırmaları ekseninde oluştuğu gözlemlenmektedir. Bu durum hem geçmiş araştırmaların derlenmesini hem de bugünün konuşulmasını sağlarken gelecekte oluşacak tartışmaların da işaret fişliğini taşımaktadır. Elbette bu seksene yakın yazı içinde mutlak bir söz birliği olduğunu iddia etmek abes olacaktır ancak bazı hususlarda örtük kabulleri görmemek de elde değildir. Yine de kadın araştırmaları sahasında yeni açılımların oluşabilmesi, farklı kadınlık durumlarının konuşulabilmesi için bir adım olma ihtimali saklı tutulmalıdır.

**Ayşe Betül Oruç, *Klasik ve Modern Dönem Tefsir Kaynaklarında Kadın Algısı (Perception of Women in Classical and Modern Commentary Resources)*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2020, 2. bs.**

*Sümeyye Saygın\**

Türkiye’de Kur’an-ı Kerim ve tefsir alanında yapılan kadın merkezli çalışmaların birkaç hat üzerinde ilerlediğini söylemek mümkündür. Nispeten erken tarihli çalışmalarda kadın genellikle müstakil bir konu olarak Kur’an-ı Kerim kapsamında ele alınmaktadır (Akdemir, 1997; Fidan, 2006 vb.). Daha sonraki süreçte de kadın başlıca bir konu olarak ele alınmaya devam edilse de yapılan çalışmaların daha hususi nitelikler kazanmaya başladığı anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda yapılan çalışmalarda kadınla ilgisi bulunan birtakım konular Kur’an-ı Kerim çerçevesinde ele alınmaktadır (Erdeğer, 2012; Acar, 2018 vb.). Tüm bunlarla birlikte Türkiye tefsir akademisinde kadın merkezli çalışmalar Kur’an Kur’an’la sınırlı kalmamış, müellifler zaman zaman tefsirlerdeki kadın algılarını ortaya koymaya çalışmışlardır. Bu türe ait çalışmaların bazen tarihî bir döneme, bazen tek bir müfessirin tefsirine bazen de birden fazla tefsirin mukayesesine dayandığı görülmektedir (Karşlı, 2000; Yüksel, 2016 vb.).

“*Klasik ve Modern Dönem Tefsir Kaynaklarında Kadın Algısı*” isimli bu çalışma, modern dönem kadın tefsir akademisyenlerinden Ayşe Betül Oruç’a aittir. Yazarın doktora tezi olarak kaleme aldığı bu eser yukarıda değindiğim türlerden ikisini mecz etmektedir.

.....

\* Arş. Gör., Necmettin Erbakan Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu İlahiyat Fakültesi, Tefsir Anabilim Dalı, sumeyyesaygn@gmail.com, 0000-0001-5778-4174

Bu noktada eserin, alanında telif edilmiş önceki çalışmalardan en önemli farkı Hz. Peygamber'den bugüne kadar hazırlanan tefsirlerin büyük çoğunluğunu dikkate almak suretiyle kadınla ilgili ayetler çerçevesinde tefsirlerdeki kadın algısını ortaya koymak, bunu yaparken de klasik ve modern dönem karşılaştırmasına yer vermektir. Dikkat edilmesi gerekir ki yazarın amacı Kur'an-ı Kerim'e göre kadının durumunu veya Kur'an'ın kadına bakışını tespit etmek değildir. Onun nihai amacı tefsir alanında, başlangıçtan günümüze kadar meydana gelen külliyatta kadın konusunun yorumlanma serüvenini ortaya koymak ve klasik-modern dönemi bu minvalde mukayese etmektir. Yazar tefsir kaynaklarının kadına bakışını, müfessirlerin içinde yaşadıkları zaman ve coğrafyanın etkilerini de göz önünde bulundurarak tespit etmiş, her bir konuyu klasik ve modern dönemdeki tefsirler çerçevesinde tek tek ele alarak aralarındaki benzerlik ve farklılıkları anlaşılır bir şekilde aktarmıştır.

Yazarın 2016 yılında tamamlamış olduğu doktora tezinin aynı yılda yayın hayatına kazandırılmasıyla eser, kadın ve tefsir konularında çalışma yapanların, alana ilgi duyanların istifadesine sunulmuştur. Eserin gözden geçirilmiş ikinci baskısı ise 2020 yılında yayımlanmıştır. Giriş dışında üç ana bölümden meydana gelen bu çalışmada klasik ve modern dönemin ayrımında XIX. yüzyılın son çeyreğindeki gelişmeler göz önünde bulundurulmuştur. Zira bu yüzyıl İslam dünyasına yönelik maddi ve manevi birtakım saldırıların yoğunlaştığı ve İslam dünyası âlimlerinin de Kur'an-ı Kerim'den hareketle önlerine çıkan saldırılara cevap vermeye gayret ettikleri bir dönemdir. Netice itibarıyla bu çalışmada XIX. yüzyılın son çeyreğinden günümüze kadar telif edilen tefsirler modern, daha önceki tarihlere ait tefsirler ise klasik dönem kaynakları olarak nitelenmiş; çalışma bu iki grup kaynak etrafında şekillenmiştir.

Eserde üç aşamalı bir metot takip edilmiştir. Ele alınan konuların önce klasik tefsir kaynakları, ardından da modern dönem tefsirleri çerçevesinde nasıl algılandıkları ortaya konulmuş, ardından her konunun sonuna eklenen bir değerlendirme başlığı altında iki dönemdeki algıların benzerliklerine, farklılıklarına ve varsa orijinal

yaklaşımlara yer verilmiştir. Müellif, konulara dair tercih ve değerlendirmelerini de bu aşamada yapmıştır. İzlenen bu yöntem, eser bir mukayese çalışması olduğu için isabetli ve anlaşılır olmuştur. Ancak bu durum aynı zamanda başlıklarda ve içerikte, düzenli tekrarlar sebebiyle olmuştur. Kendisi de durumun ayırımında olan yazar, ortaya çıkan bu tekrarların mecburi olduğunu belirtmektedir.

Eserin giriş kısmına “*Araştırmanın Kapsamı ve Tarihi Arka Planı*” adı verilmiştir. Yazar bu bölümde araştırmanın konusu, amacı ve kapsamına dair bilgi verip klasik ve modern tefsir kaynakları çerçevesinde Cahiliye kadın algısını aktarmıştır. Bilindiği üzere Cahiliye Dönemi ile İslam öncesi Arapların inanışları ve yaşam biçimleri kastedilmektedir. Bu dönemle ilgili son derece dikkat çekici iki konu bulunmaktadır: “*Kız çocuklarının hor görülmesi*” ve “*Allah’ın kızları inanışı*”. Kız çocuklarının hor görülmesi, bilhassa bazı Arap kabilelerinde kız çocuklarının diri diri toprağa gömülmesi olgusuna dayanmaktadır. Klasik tefsir kaynakları Cahiliye Araplarının bir kısmında yaygın olan ve Kur’an-ı Kerim’de de haber verilen bu vakıayı söz konusu toplumun kız çocuklarını istememe sebeplerine dikkat çekerek izah etmektedirler. Kur’an-ı Kerim’de kız veya erkek olsun çocukların nimet olma bakımından eşit olarak zikredilişine rağmen klasik dönem kimi tefsir kaynaklarında bu tür ayetlerin erkek lehine yahut erkeğin üstünlüğünü kabul edici bir yaklaşımla yorumlanması ilginçtir. Oysa ayetler Cahiliye Araplarında kız çocuğuna yaşam hakkı tanımayan yahut onu ömür boyu hakir görülmeye mahkûm bırakan bu uygulamaların yanlışlığını ve suçsuz günahsız yere öldürülen kız çocuklarının haklıklarını öne çıkarmaktadır. Allah’ın kızları inanışı ise müşrik Arapların melekleri Allah’ın kız çocukları olarak kabul etmelerini ifade eder. Kendilerine kız çocuklarını layık görmeyen bu kimselelerin melekleri kız çocuğu olarak Allah’a nispet etmeleri çelişkili bir durumdur. Nitekim Kur’an-ı Kerim’de onların bu taksimatındaki çarpıklık vurgulanmaktadır (İsrâ 17/40; Sâffât 37/149-159). Klasik tefsir kaynaklarının bir kısmı Cahiliye Araplarının Allah’a kız çocuğu isnat etmesini -O’na bir çocuk isnat etmenin yanlışlığını vurgulamak yerine- erkeğe göre eksik kabul edilen kız çocuğunun Allah’a

isnadındaki yanlışlıkla izah etmektedir. Bu iki açıklama göstermektedir ki klasik dönem müfessirlerin bir kısmı erkeği önceleyen ataerkil bakış açısıyla ayetleri değerlendirmekte ve ayetlerdeki temel mesajı geri plana atmaktadırlar. Modern dönem tefsirlerine bakıldığında ise kız çocuklarının hor görülmesi neticesindeki yanlış uygulamalara karşı İslam dininin getirmiş olduğu düzenlemelerin ön plana çıkarıldığı görülmektedir. Modern kaynaklar ilgili ayetlerde vurgulanan temel esasın kız olsun erkek olsun yaratılmış her insanın öncelikle Allah'ın bir kulu olduğunu aktarır. Oruç Kur'an-ı Kerim'in ilgili ayetlerinin Cahiliye Dönemi'nde kız çocuğuna/kadına bakışı ortaya koyma anlamı taşıdığını, Kur'an'ın kadın veya erkeği tercih eden bir yoruma gitmediğini belirterek ana mesajlara odaklanmak gerektiğinin altını çizmektedir.

“Yaratılış ve Cennetten Çıkarılma” adı verilen birinci bölümde kadının yaratılışı, “*nefs-i vahide*”,<sup>1</sup> “*çiftler halinde yaratılma*” ve “*bir erkek-bir kadından yaratılma*” konuları çerçevesinde ele alınmaktadır. Yazar ilk olarak kadının yaratılışını ele almasının sebebini kadının İslam'daki yeri ve konumu hakkında oluşan görüşlerin kadının dünya hayatında var olma serüvenine verilen anlamlara dayanmasıyla açıklar. Yaratılma konusu ise nefs-i vahide kavramı ele alınarak başlatılmaktadır. Zira ayet-i kerimede ilk olarak insanların tek bir nefisten yaratıldığı, eşinin de ondan var edildiği belirtilmektedir (Nisâ 4/1). Klasik kaynakların önemli bir kısmında nefs-i vahide Hz. Âdem olarak kabul edilmektedir. Eşinin yani kadının da nefs-i vahideden yaratıldığına haber verilmesi klasik kaynaklarda baskın bir biçimde Havvâ'nın Âdem'in kaburga kemiğinden yaratıldığı şeklinde anlamlandırılmaktadır. Klasik tefsir kaynaklarında müfessirlerin bu düşüncelerini bazı hadis rivayetlerine dayandırdıkları görülmektedir (Buhârî, “Enbiyâ”, 1). Modern dönem tefsir kaynaklarında ise Havvâ'nın Âdem'in kaburga

.....

1 Ey insanlar! Sizi bir tek nefisten yaratan ve ondan da eşini yaratan, ikisinden birçok erkek ve kadın yaratıp yayan Rabbinize itaatsizlikten sakının. Adını anarak birbirinizden dilek ve istekte bulunduğunuz Allah'a saygısızlıktan ve akrabalık haklarına riayetsizlikten de sakının. Şüphesiz Allah sizin üzerinizde gözetleyicidir.” Nisâ 4/1.



kemiğinden yaratıldığı görüşü eleştiriye tâbi tutulmuştur. Zira kadının erkekten yaratılmış olduğunun kabul edilmesi erkeği ilk yaratılan ve kâmil, kadını ise ikinci yaratılan ve tam olanın bir parçası kılan yaklaşımdır. Bu durumda erkek sürekli olarak üstün ve eksiksiz bir konumda olurken kadın hiçbir zaman onunla eşit olmamaktadır. Yazar, yaratılış konusunda nefis-i vahideye yani tek bir asla vurgu yapan ayetlerde Allah Teâlâ'nın kadın veya erkek olarak bir şahsa işaret etmediğini, hangisinin önce yaratıldığına dair bir ifadeye yer vermediğini esasen öze yani insan olma vasfına dikkat çektiğini vurgulamaktadır. Yani yaratılış konu edinen ayetlerde öne çıkan mesaj insan olma özü ve bu bağlamda tüm insanların tek bir asla dayandırılmış olduğudur. Ayrıca klasik kaynaklarda kadının, erkeğin kaburga kemiğinden yaratıldığına dair yer verilen görüşleri destekleyen herhangi bir karine de Kur'an-ı Kerim'de yer almamaktadır.

Birinci bölümün ikinci konusu *kadının cennetten çıkarılması* meselesidir. Bilhassa klasik tefsir kaynaklarında bu konu çoğunlukla kadın merkezli yorumlanmaktadır. Kaynaklarda konuyla ilgili rivayetlerin çok sayıda ve etkin olduğu görülmektedir. Buna göre hâkim olan algı yasaklanan ağaçtan önce Havvâ'nın yediği, sonra Âdem'e yedirdiği ve böylelikle cennetten çıkarılmanın suçlusunun kadın olduğu yönündedir. Yine klasik kaynaklarda bu durumun kadının fitne ve imtihan sebebi olmasının temelini oluşturduğu da öne çıkan bir düşüncedir. Modern dönemde ise cennetten çıkarılma konusunda sorumluluk kadına yüklenmemekte; şeytanın insana düşmanlığı, insanın Allah'a itaatinin gerekliliği, yasaklardan kaçınma gibi ana mesajlara odaklanmanın gerekliliği vurgulanmaktadır. Yazar detaylı bilgilere yer verdikten sonra şu neticeye varmıştır: Kur'an, cennetten çıkarılma kıssasını ayrıntılarına girmeden ve önemli mesajlarla birlikte sunmaktadır. Klasik tefsir kaynaklarının çoğunda ve modern dönemdeki bazı yaklaşımlarda kendisine yer bulan kadını suçlayıcı tavrın ise büyük ölçüde Tevrat'ta yer alan ifadelere, İsrâilî birtakım haberlere ve ataerkil toplum yapısının bazı kabullerine dayandığı anlaşılmaktadır. Kur'an ayetleri dikkatle

incelendiğinde görölmektedir ki cennetten çıkarılma konusundaki sorumluluk Âdem ve eşine eşit olarak verilmektedir.

Yazar, *aile hayatında kadın* ile ilgili konulardan oluşan eserin ikinci bölümünü ikiye ayırmış; *evlilik sürecinde* ve *boşanma sürecinde* kadın konusunu art arda işlemiştir. Evlilik süreci en başından itibaren ele alınmış; *eş seçimi*, *mehir*, *çok eşlilik*, *gayr-i müslimle evlilik* ve *annelik* konularındaki algılar ilgili ayetler ışığında ortaya konulmuştur. Bahsi geçen konular klasik müfessirler tarafından büyük ölçüde İslam hukuku çerçevesinde ele alınmaktadır. Buna göre ayette dörde kadar kadınla evlenebilme ifadesi aynı anda en fazla dört hanımla evlenmenin mümkün olduğuna dair bir sınırlama getirmektedir. Bu konuda eşler arasında maddi konularda adaletin sağlanması gerektiği vurgulanmaktadır. Birden fazla evliliğe müsaade eden ayetlerde ise modern dönem tefsirlerinde adaletin sadece maddi konularda değil aynı zamanda sevgi, şefkat, ilgi gibi manevi hususlarda da gerekli olduğuna dikkat çekilmektedir. Ayrıca birden fazla evliliğin; maddi-manevi her konuda eşler arasında adaletin tam manasıyla sağlanmasının neredeyse imkânsız olmasından ötürü çok istisnai durumlarda gerçekleşebileceğinin altı çizilmektedir. Boşanma hayatıyla ilgili olarak *kavvâm*, *derece*, *tafdil lafızları*, *talak*, *iddet* ve *muhâlea* konuları ele alınmaktadır. Erkeğin kavvâmlığı bağlamında kadının dövülmesi bahsine detaylı olarak yer verilmektedir. Klasik ve modern kaynaklar kadına eziyet veren can yakan bir dövmenin hak olmadığı, Hz. Peygamber'in de hanımlarını döven kimselerin bu fiillerini kerih gördüğü konusunda ittifak etmektedirler. Ancak klasik dönemde, erkeğin kavvâm oluşu kadına karşı mutlak üstünlüğü olarak algılanmakta ve erkeği önceleyen kadını geri planda bırakan bir anlayış hâlini almaktadır. Modern dönemde ise kavvâmlık vasfı erkeğin koruyup gözeten, geçimi üstlenen konumda oluşuyla izah edilmektedir. Bu durum son asırda kadın konusundaki pozitif yönde değişen bakış açısının ve yaşanan gelişmelerin modern tefsirlere olan etkisini göstermektedir.

Eserin üçüncü bölümü "Toplumsal Hayatta Kadın" konusuna ayrılmış; toplumsal hayatın ayrılmaz parçaları olan dinî ve siyasi

hayata yer verilmiştir. Yazar dinî hayatta kadın bahsinde kadınların özel hâli ve ibadetleri, Cuma namazı gibi meseleleri incelemiştir. Klasik kaynakların kadınların özel hallerinde (regl döneminde) ibadet etmemelerini onların dindeki eksikliği olarak yorumlamalarında konuya dair meşhur bazı rivayetler etkili olmaktadır (Buhârî, “Hayz”, 7). Ancak kadının adet halinden bahsedilen ayette (Bakara 2/222) kendisiyle ilgili herhangi bir eksiklik imasına yer verilmesi bu noksanlık ithamının asılsız olduğunu göstermekte ve kadını eksik gören bu yaklaşım Kur’ânî ilkelerle ters düşmektedir. Nitekim Allah tarafından kadına verilmiş ve çocuk sahibi olmada gerekli bir hal neticesinde Allah’ın emrettiği ibadetleri yerine getirmemiş olması kadını Allah’a olan ibadet yükümlülüğünde yetersiz kılmayacaktır. Ayrıca İslam’da kadın adet halindeyken -bazı başka din ve inançlarda olduğunun aksine- kesinlikle pis kabul edilmiş, bu zamanlarda toplumdan uzaklaştırılmamıştır. Kadının adet hali Kur’an’da “eziyet”, “sıkıntılı bir hal” olarak nitelenmekte, bu dönemde kadının fiziksel ve psikolojik olarak hassas olduğuna işaret edilmektedir (Bakara 2/222). Kur’an’ın bu duruma değinmesi konunun hem kadın hem de erkeğe bakan bir cihetin bulunduğunu göstermektedir. Erkeklerle bu dönemlerde uymaları gereken bazı kurallar tayin edilmiş ve sınırlar belirlenmiştir. Bununla birlikte Hz. Peygamber’in hanımlarıyla adet dönemlerindeki münasebeti noktasında nakledilen haberler, erkeklerin bu dönemlerinde hanımlarına karşı tavırlarında dikkate almaları gereken mühim misaller sunmaktadır.

Siyasal hayatta kadın konusu “*kadınların bey’ati, velayeti ve Sebe Melikesi*” hakkındaki ayetler çerçevesinde işlenmiştir. Zira kadınların siyasi hayattaki konumlarını doğrudan belirleyen ayetler bulunmamakla birlikte, ilgili ayetlerin tefsirlerinde kadının siyasi hayattaki konumu ve idareciliği meselelerine değinilmektedir. Kadınların bey’ati<sup>2</sup> meselesi de Mekke’nin fethinin ardından Mekkeli kadınların Hz. Peygamber’e gelerek onun yöneticiliğini

.....

2 Bey’at (biat), siyasi hayatta yöneticinin kabul edildiği, kendisine bağlılığın sunulduğu bir akittir. Ticaretle iki tarafın anlaşmasının bir göstergesi olan el sıkışma geleneğinin siyasi hayattaki yansıması gibi düşünülebilir.

kabul ettiklerine dair kendisine bey'at etmelerinden bahseden ayet-i kerime (Mümtehin 60/12) bağlamında yorumlanmaktadır. Hz. Peygamber'in aynı zamanda devlet başkanı olmasından ötürü kadınlardan da bey'at alması toplumsal hayatta kadının siyasi bir etkinliğinin bulunduğu açık bir göstergesidir. Kadının siyasi hayattaki yerine dair Kur'an'da bahsi geçen bir başka husus da kadının yöneticiliği meselesidir. Bilhassa devlet başkanlığı vasfı bulunan bir kadın olması ve hakkında detaylı bilgilere yer veren ayetlerin varlığından ötürü Sebe Melikesi'ne (Belkıs) (bk. Neml 27/22-44) klasik ve modern dönem tefsirlerinde önem verildiği görülmektedir. Kur'an ayetlerinde Melike'nin yöneticiliğini nefyeden ifadeler bulunmamasına karşın kadının yönetici olduğu bir toplumun kurtuluşu eremeyeceğine dair nakledilen birtakım olumsuz rivayetlere (bk. Tirmizî, "Fiten", 75) dayanarak klasik kaynaklar kadının yöneticiliğini olumsuzlayan bir algıyı yansıtmaktadırlar. Bu yaklaşıma göre Belkıs'ın yöneticiliği hakkında haberler veren bu kıssa kadının yöneticiliğinin caiz olduğunu göstermemektedir. Zira o ve tebaası onun yöneticiliği esnasında mümin değildirler. Dolayısıyla onların fiilleri müminler için delil teşkil etmemektedir. Modern dönemde ise tefsir kaynakları yöneticilikte cinsiyetin değil ehliyet ve liyakatin öne çıkarılması gerektiğine vurgu yapmaktadırlar. Nitekim Oruç da Kur'an-ı Kerim'de yönetimle ilgili bahislerde iki cinsiyetten herhangi birine vurgu yapılmadığını, bu konuda en önemli iki ilkenin ehliyet ve adalet olarak vurgulandığını belirtmektedir. Bu nedenle yöneticilik konusunda gereken şartları taşıdıkları müddetçe erkek ve kadının yöneticilik noktasında eşit hak sahibi olduğunu söylemek isabetli olacaktır.

Değerlendirmesini yaptığım *Klasik ve Modern Dönem Tefsir Kaynaklarında Kadın Algısı* isimli bu çalışmada yazar Ayşe Betül Oruç çağımızda kadına dair tartışmalı pek çok konuyu ele almıştır. Yazar, Hz. Peygamber'den itibaren tarihî süreç içerisinde -klasik ve modern tefsir kaynaklarında- bu konuların nasıl değerlendirildiğini bütüncül bir şekilde gözler önüne sermektedir. Alanındaki diğer çalışmalardan farklı olarak kendisine tefsir külliyatının büyük çoğunluğunu çalışma sahası edinmiştir. Bu yönüyle eser hem Kur'an'da

kadın konusunun nasıl ele alındığını hem de klasik ve modern dönemde müfessirlerin konuya dair yaklaşımlarını görmek isteyenler için ufuk açıcı bir niteliğe sahiptir. Birçok konuda Oruç, klasik dönem tefsir kaynaklarından farklı kanaatler benimsemekte ve görüşleri genellikle modern dönem tefsir kaynaklarıyla örtüşmektedir. Yazar, erkeği önceleyip kadını dışlayan herhangi bir yaklaşıma katılmamaktadır. Ona göre ilgili ayetlerde odaklanılması gereken esas nokta Kur'an'ın temel mesajı ve ilkeleridir. Zira Kur'an bahsi geçen konularda cinsiyeti önceleyen ifadelere yer vermemekte; bu konuların özüne vurgu yapmaktadır.

Eserin Kur'an ve tefsir akademisine yapmış olduğu bir diğer önemli katkı da klasik ve modern dönem mukayeseli çalışmalar yapma gayretinde olan araştırmacılara metot örnekliğidir. Kadın konusunda olduğu gibi tartışmalı pek çok konuda tefsir literatüründeki yaklaşımları mukayeseli olarak ortaya koymak isteyenler bu çalışmadan yöntem bakımından istifade edebilecektir. Tüm bunların yanında Türkiye'de kadın ve tefsir eksenli yapılan çalışmaların azlığı ve bu konuda verilen eserlerin çoğunlukla erkek akademisyenler tarafından kaleme alınmış olması göz önünde bulundurulduğunda kadın bir tefsir akademisyen tarafından yapılmış kapsamlı çalışma olması, kitabın literatürdeki kıymetini perçinlemektedir.

### Kaynakça

- Acar, H. İ. (2018). Kur'an'a Göre Kadın ve Siyaset. *Turkish Studies*, 13(26), 19-41. DOI:10.7827/TurkishStudies.14280.
- Akdemir, S. (1997). Tarih Boyunca ve Kur'an'ı Kerim'de Kadın. *İslâmî Araştırmalar*, 10(4), 249-258.
- Erdeğer, B. (2012). Yasak Meyve Bağlamında Kadının Konumunun Kur'an Açısından Değerlendirilmesi. (Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul).
- Fidan, H. (2006). *Kur'an'da Kadın İmgesi*. İstanbul: Vadi Yayınları.
- Karşlı, İ. H. (2000). Kur'an Tefsirinde Sosyo-Kültürel Çevrenin Rolü ve Bu Bağlamda Türkiye Örneğinde Kadın. (Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi, Erzurum).
- Yüksel, Y. (2016). *İbn Âşûr Tefsirinde Siyaset Toplum ve Kadın*. İstanbul: Rağbet Yayınları.

**Serpil Sancar, *Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti: Erkekler Devlet, Kadınlar Aile Kurar (Gender of Turkish Modernization: Men Establish The State, Women Establish The Family)*, İstanbul: İletişim Yayınları, 2020, 339 s.**

*Büşra Doğru Cingöz\**

*Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti: Erkekler Devlet, Kadınlar Aile Kurar* isimli kitap, Serpil Sancar'ın 2005-2009 tarihleri arasında Ankara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Yüksek Lisans Programı'nda verdiği "Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti" başlıklı dersinden hareketle kaleme aldığı bir çalışmadır. Feminist bir tarih okumasını merkeze alan yazar, Türkiye'de bugün halen kadın hakları sorunlarının devam etmesinin ardında yatan nedenleri ve erken modernleşme döneminde gelişen cinsiyet rejiminin bugüne etkisinin ne denli büyük olduğunu tartışmıştır. Bu bağlamda, Geç Osmanlı ve Erken Cumhuriyet dönemlerindeki modernleşme süreçleri arasında bağlantı kurarak önce literatür okuması yapmış ardından bütüncül bir yaklaşım ile tarihten bugüne cinsiyet rejimi kavramını tartışmıştır. Sancar önsözde, bu kitabın yazılmasını Türkiye'deki feminist kadın araştırmacı ve tarihçilere borçlu olduğunu ve amacının feminist tarihçilerin bıraktıkları noktadan sonrasına; 1940 ile 1960 yılları arasındaki cinsiyet rejiminin dönüşümüne ışık tutacak bir araştırma yapmak olduğunu belirtmiştir.

Yazar kitabı üç bölüme ayırmaktadır. "Modernleşmeye Katılım ve Farklı Kadınlık Deneyimleri" başlıklı ilk bölümde, erken endüstrileşmeye bağlı olarak cinsiyetler arası toplumsal farklılıkların

.....

\* Sosyolog, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aile Danışmanlığı ve Eğitimi Yüksek Lisans Öğrencisi, busradogrucingoz@gmail.com, 0000-0002-2869-2286

oluşturduğunu ve erken endüstrileşmenin sonuçlarından olan sömürgeleşme karşısında ulus devlet inşa sürecinin başladığını anlatır. Sançar'a göre hem erken endüstrileşme dönemi hem de ulus devlet inşa süreci, çeşitli toplumsal cinsiyet konumlarını beraberinde getirmiştir. Erken endüstrileşme dönemiyle birlikte iş piyasası cinsiyete göre ayrıştırılmış; endüstrileşmenin sonuçlarından olan sömürgeleşmeye karşı kendi uluslarını inşa eden toplumlar dişil ve eril ayrımını belirginleştirmiştir. İş piyasasında kadının emeği değersizleştirilmiş yahut kadın sadece evden sorumlu kişi olarak toplumda yer bulabilmişken ulus devlet inşa süreçlerinde ise kadınlar cinsellikleri denetlenen, toplum içerisinde ikincil konuma yerleştirilen pasif bireylere indirgenmiştir. Yazar bu çerçevede ulusal inşa süreçlerinde kadın cinselliğinin önemli bir gerilim nedeni olduğunu ileri sürmektedir. Özetle bölüm; cinsiyet rejimi, endüstrileşme ve ulus devlet inşası kavramları etrafında şekillenmektedir. Birinci bölüm böylelikle literatür okumaları ve kavramsal açıklamalarla birlikte okuru sonraki bölümlere hazırlamaktadır. Yazar bu bölümde modernleşme süreciyle birlikte toplumsal cinsiyet konumlarının oluşumunu daha ziyade Batı merkezli bir anlatı üzerinden değerlendirmiştir. Halbuki Doğu toplumlarının (kolonyal bir dönemi olup olmadığına göre kendi içinde de ayrışan) farklı modernleşme süreçleri söz konusudur. Bu bağlamda ulus devletlerin inşa süreci sadece sömürgeleşme tehdidi karşısında değil, milliyetçilik akımının etkisiyle de hızlanmıştır. Modernleşmenin ulus devletlerin inşasında lokomotif hale geldiğini de göz önünde bulundurup; tepeden inme modernleşme pratiğini ve toplumların farklı yollardan geçerek dönüştüğünü ele almak daha bütünsel bir yaklaşım olacaktır. Tüm bunların ışığında Batı dışı toplumlarda ortaya çıkmış toplumsal cinsiyet konumları/rolleri de Batı'daki örneklerinden farklı süreçleri içinde barındırmakta ve ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir.

“Osmanlı-Türk Modernleşmesinin Cinsiyet Rejimi: Asrılık ile Millilik Arasında” başlıklı ikinci bölümde ise birinci bölümde yapılan literatür okumasından hareketle Geç Osmanlı ve Erken Cumhuriyet dönemleri bir uluslaşma süreci olarak ele alınmakta ve bu süreçte ortaya çıkan toplumsal cinsiyet farkları ile modern

cinsiyet rejimine dair yapılan çalışmalar incelenip yorumlanmaktadır. Bölüm içinde Osmanlı-Türk modernleşmesini anlamak üzere XIX. yüzyılın ortalarına dek geriye giden çalışmalar göz önünde bulundurularak değerlendirmeler yapılmış ve oradan günümüze ışık tutmak amaçlanmıştır.

Avrupa, endüstri devrimiyle önemli toplumsal dönüşümler yaşarken Osmanlı'da ise imparatorluktan ulus-devlete dönüşüm söz konusuydu. Yazar, erken modernleşme dönemi olarak tanımlanan bu dönemde milliyetçi elitler tarafından yeni bir devlet inşasının gerçekleştirilmesini "milli inşa projesi" olarak tanımlamakta ve bu süreçte cinsiyete yönelik yeni algıların nasıl şekillendiğini ortaya koymaktadır.

Yazar, Osmanlı'daki kadın hareketlerini ve çalışmalarını ele alırken kadın dergileri, sayılı kadın derneklerini ve romanlardaki kadın temsillerini merkeze almaktadır. Dönemin birçok yazar ve düşünürünün görüşlerine yer vererek bir bakıma dönemin zihniyetini tasvir etmektedir. Kitaba göre, dönemin kadın feministlerinin de yeni modern ailenin nasıl olması gerektiği konusunda dönemin erkekleriyle aynı fikirde ve arzuda olduğu görölmektedir. Buna göre, modern toplum için kadınların eğitilmesi ve annelerin çocuklarını bu minvalde yetiŐtirmeleri gerekmektedir. Dönüşümün, erkek değil kadın üzerinden gerçekleşebileceği düşüncesinde birleŐtikleri söylenebilir. Onlara göre; toplumun modernleşmesi ancak ailelerin modernleşmesiyle olur, toplumda bu dönüşümü sağlayacak yegâne durum ise kadınların modernleşmesiyle mümkündür. İlgili bölüm içeriğinde farklı görüşlere yer verilmesi bakımından okuyucusuna geniş düşünme alanları sunup modernleşmenin stratejisi olan cinsiyet rejiminin bir anlamda bugünkü izdüşümünü sunmaktadır. Ancak, ele aldığı farklı kadın bakış açılarının ortak noktasının laiklik olduğunu söylemesi ile kadın haklarının karşısına dini konumlandırıldığını görmekteyiz. Oysaki temel hakların kadınlara tanınmıyor oluşunu sadece din bazında değerlendirmek, diğer kültürel aktarımları göz ardı etmek çok yönlü bir değerlendirmeyi mümkün kılmamaktadır.



Kitabın son bölümü olan “Aile Odaklı Modernleşme” başlığında ise modern Türk kadını ve modern Türk ailesi inşasının nasıl iç içe geçtiği konu alınarak muhafazakâr modernleşme döneminin yarattığı cinsiyet farkları ortaya konmaktadır. Okuyucusuna, modern cinsiyet rejiminin gelişimini anlama imkânı sunan bu bölüm, 1945 ve 1965 yıllarında yayınlanmış dört farklı günlük gazetenin örnekleme yöntemiyle taranarak kadın ve aileyle ilgili haber, temsil, söylem, dönemin görüşlerini ve bunlara bağlı çıkarımlarını içermektedir. Buradan hareketle son bölüm kitabın en özgün kısmını oluşturmakta, ortaya koyduğu yeni çalışma verileriyle birlikte kitabın diğer iki bölümünden ayrılmaktadır. Yazarın belirttiği üzere bu bölümde taranan günlük gazete metinlerinde, kadın haklarından bahsedilmezken modern kadınlığın ev kadınlığına olan dönüşümü yer almaktadır. Bu dönem yazar tarafından “modern eril tahakküm rejimi”nin oluşum dönemi olarak nitelendirilmiştir. Ayrıca bu bölümde, modernleşme stratejisi olarak ailenin ve kadının ne tür modernleştirilme evrelerinden geçtiği, bu sürecin topluma nasıl dayatıldığı, dönemin gazete ve dergilerinin incelenmesiyle ortaya konmuştur. Buna göre, Türkiye’de kadınlar ulus devlet inşasının ardından evlerine gönderilmiş, modern devletin yönetiminde kendilerine yer bulamamış ve sadece gelecekteki topluma modern çocuklar yetiştirme vazifesine indirgenmiş; devletin yönetiminden erkek, ev içi sorumluluktan ise kadın mesul tutulmuştur. Kısacası bu bölümde yeni kentsoylu sınıfın modern evlere ve modern tarzda yetiştirilmiş çocuklara sahip olma arzusunun kadınların ev kadınlığı ve anneliğiyle nasıl ilişkilendirildiği, bu olgunun gazetelerde topluma nasıl aktarıldığına yer verilmiştir. Ancak yazar; bahsi geçen tespitlerini -kadının arka planda kalışını ve dönemin muhafazakârlığını- dinî gerekçelerle temellendirmiştir. Sadece dinle ilişkilendirilen bu husus eksik bir tespit olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü muhafazakâr modernleşme, modernist bir pozisyon da içerdiğinden dinden ayrışmakta, burada ev ile konumlandırılan “asrı” kadının pozisyonu dinî bir gerekçe olmaktan ziyade Cumhuriyet dönemi modernleşmesinin gelenek-görenek ile yoğurduğu yeni bir tarzı ortaya koymaktadır.

Son bölümde dört farklı gazetenin haberlerine yer veren yazar, kadının temsiliyle ilgili iki farklı söylemsel alanın var olduğunu söyler: “ideal kadın söylemi” ve “suç söylemi”. Buna göre kadınlar ya eril zihniyetin tahayyülündeki ideal kadın olarak ya da aileye yönelik tehlikelere işaret eden suç, facia, ahlak dışı davranışların tanımlandığı haberler içerisinde temsil edilmektedir. İdeal kadın söyleminde kadının giyimi, eğitimi, erkeğe karşı nasıl davranması gerektiği, nasıl modern bir ev dizayn edeceği gibi konulara yer verilmektedir. Suç söyleminde ise kadınların norm dışı olarak tanımlandığı ya da “mağdur” olarak temsil bulabildiği felaket haberleri yer almaktadır. Sancar’a göre; gazetelerde kadınlara adları, başarıları, kendi benlikleriyle yer verilmemekte ve böylelikle aile, kadınlar üzerinden düzenlenip denetim altına alınmaktadır. Yazar; bu kitapta son yüzyılda yaşanan Türk modernleşmesinin bugüne miras bıraktığı etkileri ideolojik ve tarihî arka planını ortaya koyarak sunmaktadır. Bu bağlamıyla çalışma beklentiyi karşılamakla kalmayıp okuyucunun ufkunu da genişletmektedir. Kapsamlı literatürü ile alana ziyadesiyle katkı sunmaktadır. Elbette metnin içinde yukarıda değindiğim üzere tek yönlü bir bakış açısının hissedilir olduğu konumlandırmalar da mevcuttur. Feminist bir tarih okuması yaklaşımıyla kaleme alınan kitabın dili akademik olup kitaptan azami oranda istifade etmek sosyolojik okumalara aşına olmakla kolaylaşmaktadır. Bölümler arası geçişler birbirini tamamlamakta ve destekler niteliktedir. Sancar, konuyu işlerken kavramsal açıklamalara da yer vererek anlatmak istediklerini sağlam temellere dayandırmakta ve böylelikle okuyucusuna da bütüncül bir okuma imkânı vermektedir.

## **Yazarlara Notlar**

KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi'nde değerlendirme süreçlerine alınacak çalışmalarda temel bazı kriterler aranmaktadır.

Dergiye gönderilecek çalışmaların;

- Kadın çalışmalarıyla ilgili nicel, nitel, tek denekli veya karma araştırma deseni kullanılarak hazırlanmış olmasına,
- Kadın alışmaları konusunda son dönem alan yazını kapsamlı biçimde değerlendiren literatür analizi, meta analiz veya meta sentez çalışması olmasına,
- Kadın alışmaları konusunda pratik olarak uygulanabilecek model nerileri sunmasına dikkat edilir veya benzeri özgün nitelikte yazılar olması talep edilir.
- Kadın alışmaları konusunda bilimsel yazı ve makalelerin yanı sıra, kitap değerlendirme yazıları, mahkeme kararı ve mevzuat incelemeleri ile güncel olaylara ilişkin analizlere yer verilebilir. Bu tür yazılar, yayın kurulu tarafından kabul edilir veya geri çevrilir.

Bu erevede KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi, ileri araştırma/istatistik yöntemlerini ve teknikleri kullanılan güncel çalışmalara yer verilecektir. Çalışmaların yöntembilim açısından yetkinlikleri kadar alana orijinal ve yeni katkı sunmaları da temel yayımlanma kriteridir.

Yayımlanmak üzere gönderilen çalışmalar öncelikle Dergi Yöneticisi ve Baş Editör tarafından amaç, konu, içerik, sunuş tarzı ve yazım kurallarına uygunluk yönlerinden incelenmektedir. Editöryal n değerlendirmedeki genel eğilimler şu şekildedir:

## **Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerine Dayalı alışmalar**

- Yüksek lisans ve doktora tezlerine dayalı çalışmalarda tezin bütününün, tezde kullanılan bütün verilerin raporlanması, tezlerden dilimlenme yapılmaması beklenmektedir.
- Bütün araştırma türleri için verilerin güncelliğine önem verilmektedir. Araştırma verilerinin toplanması üzerinden 5 yıl veya daha fazla süre geçmiş ise araştırmaların güncelliğini kaybettiği yönünde görüş bildirilmektedir.
- Değerlendirme Süreçleri
- Gönderilen bir çalışmanın editöryal değerlendirmesi 40 gün içerisinde tamamlanmaktadır.

- Hakem değerlendirme sürecine alınan çalışmalar alanda uzman iki hakeme gönderilir.
- Eğer hakemlerin raporlarında çalışma ile ilgili görüş ayrılığı söz konusu olursa, üçüncü bir hakemin görüşüne başvurulur.
- Hakem değerlendirme süreci, şu anki yoğunluk göz önüne alındığında yaklaşık 3-4 ay sürmektedir. Bu süre, ilgili alandaki hakemlerin iş yükü nedeniyle uzayabilmektedir.
- Hakem raporları gizlidir. Yazarlar çalışmalarını değerlendiren hakemlerin kim olduğunu bilmemektedirler. Hakemler de değerlendirdikleri çalışmanın yazarını/yazarlarını bilmemektedirler.
- Yazar/yazarlar; hakemlerin ve editörlerin eleştirilerini, önerilerini ve düzeltme taleplerini dikkate almak zorundadırlar. Yazar/yazarlar, eleştirilerden ve önerilerden katılmadığı hususları gerekçeleriyle izah etmelidir/etmelidirler.
- KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi'nde hakem değerlendirme süreçlerinin detayları ve ilkeleri için Hakemlere Notlar bölümüne bakılabilir.
- Yayına kabul edilen çalışmaların süreçleri aşağıda belirtilmiştir.
- Yayına kabul edilen bir çalışmanın neticesi Yetkilendirilmiş Yazara bildirilir.
- Yetkilendirilmiş Yazarın ilgili raporlara göre düzenlediği çalışma Baş Editör veya Yönetici Editör tarafından incelenir. Onaylanan çalışma tashih ve redaksiyon sürecine alınır.
- Yetkilendirilmiş Yazara çalışmasıyla ilgili tashih notları gönderilir.
- Tashih süreci tamamlanan çalışmalar tasarıma yönlendirilir.
- Mizanpajı ve tasarımı tamamlanan çalışmalar Yetkilendirilmiş Yazar tarafından son kez kontrol edilir.
- Bu süreçleri tamamlayan çalışmalar yayım sürecine alınır ve ilgili sayıda basılır.

Editöryal ön değerlendirme sonucunda bir çalışma, genel kriterleri veya yukarıdaki kriterleri karşılamıyorsa, çalışmanın Yetkilendirilmiş Yazarına gerekçesi ile birlikte, çalışmasının hakem değerlendirme sürecine alınmayacağı yönündeki karar bildirilmektedir.

KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi'nde yayımlanan makalelerin;

- Sorumluluğu yazarına/yazarlarına aittir. Yayımlanan yazılar, düşünsel planda dergiyi veya Kadın ve Demokrasi Derneğini (KADEM) bağlamaz.
- Yayımlanan yazıların yayım hakları Kadın ve Demokrasi Derneğine (KADEM) aittir.